جامـعة مـؤتة
عمادة الدراسات العليا

أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية
دراسة ميدانية في منطقة الجوف

إعداد الطالب

علي بن عواد الرشيدي

إشراف

الدكتور سامر عبد المجيد البشابشة

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليـــــا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجـــــــة
الماجستير في الإدارة العامة قسم الإدارة العامة

جامعة مؤته، 2011

الإهداء

إلى والدي العزيزين وفقني الله إلى برهما وجزاهما عني خير الجزاء...

إلى إخواني وأخواتي الذين أكن لهم كل محبة وتقدير...

إلى زوجتي التي هيأت لي الهدوء النفسي وتحملت عناء تفرغي لإتمام هذه الدراسة...

إلى أبنائي وابنتي الذين أتمنى لهم كل التوفيق والنجاح...

إلى كل من شجعني على مواصلة دراستي...

إليهم جميعاً أهدي جهدي المتواضع متضرعاً إلى الله أن يكون خالصاً لوجهه تعالى.

علي بن عواد الرشيدي

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أفضل الأنبياء وخاتم المرسلين سيدنا ونبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين... أما بعد:-

أشكر الله سبحانه وتعالى، الذي أعانني على إنجاز هذه الرسالة، وأسـأله النجـاح والتوفيق.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير إلى أستاذي الفاضل الـدكتور/ سامر عبد المجيد البشابشة الذي أشرف على هذه الرسالة، ولم يبخل علي بعلمه وجهـده ووقته وملحوظاته الدقيقة، ولما بذل من جهد كبير في مساعدتي في إعدادها، ولما قدمـه من عون ومساعدة وتوجيهات سديدة طالت كل جزءٍ من أجزائها، وأسهمت في إنجازهـا بالشكل الصحيح.

كما أشكر الأساتذة الكرام الأستاذ الدكتور/ نضال الحوامدة والأستاذ الدكتور/خالـد أبو الغنم والدكتور/محمد المحاسنة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، ليسهموا أيضا في إظهارها بأفضل صورة.

والشكر موصول إلى الأساتذة الأفاضل الذين أسهموا في تحكيم أداة الدراسة، ولمـا بذلوه من جهد مخلص وبناء.

والله ولي التوفيق،،،

علي بن عواد الرشيدي

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية

علي عواد الرشيدي

جامعة مؤته، 2011

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (888) موظف من الإداريين العاملين في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانه لقياس متغيرات الدراسة وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومن أهمها:

1. أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين قد جاء مرتفعاً على الصدق,و الأمانة، والإتقان، والتعاون والقدوة الحسنة وكان متوسطاً على العدل.
2. أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى الفساد الإداري للمبحوثين جاء منخفضاً على الرشوة، والاختلاس والتزوير وكان متوسطاً على الواسطة.
3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق،الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على محاربة الفساد الإداري بأبعاده (الرشوة، الواسطة، الإختلاس، التزوير).
4. وجود أثر للمؤهل العلمي, والخبرة، والعمر والمستوى الوظيفي على تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية وعلى تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية.

كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات كان من أهمها:

1. عقد الدورات المكثفة والمستمرة لتعزيز القيم الإسلامية والتحذير من الفساد الإداري.
2. تحسين رواتب العاملين، وتعديل نظام الترقيات بحيث تتم الترقية للموظف فور استحقاقه لها.
3. تفعيل دور الرقابة، وتوفير الحماية اللازمة للمبلغين.

Abstract

The impact of the practice of Islamic values in the fight against corruption from the perspective of employees in government agencies in Saudi Arabia

Ali Awwad Al-Rashidi

University of Mutah, 2011

This study aimed to analyze the impact of the practice of the Islamic values in the fight against corruption from the perspective of employees in the governmental agencies in Saudi Arabia . the sample of study consisted of (888) employees from the administrative staff in the governmental agencies in the region of Al-Jouf, Saudi Arabia . To achieve the goal of the study a questionnaire to measure the variables of the study was developed and checked for its validity and reliability. The study concluded with a number of results the most important among them were :

1. That the mean of general perceptions of the Islamic values among the respondents was high on honesty, and confidence, and excellence, cooperation, good example and was moderate for was moderate Justice.
2. That the mean level of general perceptions of administrative corruption among the respondents was low on bribery, embezzlement, forgery, and was moderate on courtesy.
3. There was a statistically significant effect at ($\alpha \leq 0.05$) for the exercise of dimensions of Islamic values (honesty, confidence, perfection, justice, cooperation, good example) on the administrative dimensions of the fight against corruption (bribery, nepotism, embezzlement, fraud).
4. And statistically significant effect of scientific qualification, experience, age and functional level on the perceptions of respondents towards the practice of Islamic values in government agencies in Saudi Arabia on the respondents' perceptions about corruption in governmental agencies in Saudi Arabia.

The study suggested a number of recommendations the most important among which were :

1. conducting intensive and continuous training courses to promote Islamic values and the warning from corruption.
2. Improving salaries of employees, promotions and modifying the system so that the promotion will be based on factors such as deserving it .
3. Activating the role of controlling, and providing the necessary protection for reporters.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

إن الدين الإسلامي هو الرسالة الخالدة إلى يوم القيامة، قال تعالى: (إِن الدين عِند اللّهِ الإِسلاَم) (آل عمران، 19)، فالإسلام ينظر إلى العمل والحرف والمهن نظرة تكـريم وإجلال، فرتب عليها الأجر وجعلها أفضل الكسب وجوهر العبادة، وجعل تعلـم أدائهـا وإتقانها والإخلاص فيها غاية يجب أن يسعى إليها المسلم. وبهذه الرسالة سوف نتطـرق إلى أحد جوانب هذا الدين الإسلامي ألا وهي القيم الإسلامية، فالموظف المسلم يجب عليه أن يتحلى بتلك القيم في أداء عمله وتعاملاته مع زملائه ورؤسائه وغيرهم، فهـي تهـتم بسلوكه وتوجهه إلى ما يرضي الله بجميع أقواله وأفعاله، وتجعله مخلـصاً فـي عملـه ومؤدياً له بكل أمانة وصدق وممتثلاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"، كما أن التمسك بتلك القيم يقوي الرقابة الذاتية لدى الموظف فيكون رقيباً على نفسه يبتغي في عمله مرضاة ربه عز وجل فيؤدي عمله الذي أوكل إليه خير أداء وتكون له مانعاً من الانزلاق في الأعمال التي تخل بمبادئ الوظيفة العامة.

لذلك يعد موضوع القيم الإسلامية من الموضـوعات الـساخنة التـي لا يمكـن للمنظمات الحكومية اليوم أن تستغني عنها بأي شكل من الأشكال، والتي أخذت الحاجـة إليها تتزايد إثر تزايد مظاهر الفساد الإداري الـذي أصـبح يهـدد مـصالح الـشعوب واستقرارها، فما نراه اليوم من اضطرابات في المجتمعات العربية، وإضرار في المصالح العامة، وإزهاقٍ للأرواح وقتل للأبرياء ما هو إلا نتيجة لهذا الفساد الذي استـشرى فـي الأجهزة الحكومية الإدارية منها والسياسية.

وانطلاقاً من ذلك كله ستقوم هذه الدراسة بمناقشة واقع ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية وأثر ذلك على محاربة الفساد الإداري في هذه الأجهزة من خلال تسليط الضوء على مفهوم القيم الإسلامية وأبعادها، حتى يتسنى لنا الخروج بأفضل النتائج الممكنة والمرجوة لمحاربة الفساد الإداري.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن عدم التزام بعض الموظفين بالقيم الإسلامية كالأمانة والصدق والعدل والإتقان قد يؤدي إلى بعض التصرفات السيئة من قبل هؤلاء الموظفين خلال تأديتهم أعمالهم مثل: قبول الرشوة وممارسة الوساطة واختلاس المال العام وتزوير المستندات والأوراق الرسمية وغيرها، فمن هذا المنطلق فإن مشكلة هذه الدراسة تتلخص في الإجابة على التساؤل التالي:

ما أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية في منطقة الجوف؟

3.1 أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما تصورات المبحوثين لمستوى ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف؟
2. ما تصورات المبحوثين لمستوى ممارسة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف؟
3. ما أسباب انتشار الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف؟

4.1 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول موضوعاً في غاية الأهمية والمتمثل بالقيم الإسلامية حيث تكمن أهمية هذه الدراسة في الأهداف المرجوة منها، والتي تساعد على تطوير السلوكيات التي من شأنها أن تسهم في نجاح وكفاءة الأعمال الإدارية، والحد من ظاهرة الفساد الإداري، وتتضح لنا أهمية الدراسة من خلال:

1. ابراز نقاط القوة والضعف في ممارسة تلك القيم الاسلامية في الوظيفة العامة.
2. اظهار قدرة الشريعة الإسلامية في التعامل مع مستجدات العصر، ولاسيما مع ظهور الاهتمام الدولي بالتصدي لظاهرة الفساد الإداري.
3. محاولة ربط قيم الدين الاسلامي في الاعمال الإدارية في الاجهزة الحكومية.

5.1 أهداف الدراسة:

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: -

1. تحليل أثر ممارسة القيم الإسلامية على محاربة الفساد الإداري.
2. معرفة الفروق الفردية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية ومحاربة الفساد الإداري تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، الوظيفة، الخبرة الوظيفية).
3. توضيح مفهوم القيم الإسلامية وأبعادها، وكذلك مفهوم الفساد الإداري وأسباب انتشاره.
4. تقديم توصيات مبنية على نتائج الدراسة تسهم في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، ومستمدة من الشريعة الإسلامية.

6.1 فرضيات الدراسة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية ذات العلاقة تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى:

لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \le 0.05)$ لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على محاربة الفساد الإداري بأبعاده (الرشوة، الواسطة، الاختلاس، التزوير) .

ومنها انبثقت الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \le 0.05)$ لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الرشوة.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الواسطة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الاختلاس.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على التزوير.

الفرضية الرئيسة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى للمتغيرات للشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة، الوظيفة، الحالة الاجتماعية).

الفرضية الرئيسة الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى للمتغيرات للشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة، الوظيفة، الحالة الاجتماعية).

7.1 التعريفات الإجرائية المتعلقة بمتغيرات بالدراسة:

المتغير المستقل (القيم الإسلامية): -

وهي عبارة عن مجموعة من المثل العليا والمبادئ والقواعد المستمدة من القران الكريم والسنة النبوية، والتي توجه سلوك الإنسان إلى ما يرضي الله، بجميع أقواله وأفعاله، وتربط الإنسان وتصرفاته بالله عز وجل.

الصدق: وهو قول الحق ومطابقة القول للواقع.

الأمانة: وهي أداء الحقوق إلى أهلها.

الإتقان: ويقصد به الإحكام والإجادة في الأعمال وإتمامها بأفضل ما يمكن.

العدل: وهو الإنصاف وإعطاء المرء ما له واخذ ما عليه.

التعاون: ويقصد به في هذه الدراسة مساعدة الموظفين بعضهم بعضاً في الأعمال والحاجات.

القدوة الحسنة: ويقصد بها المدير أو الرئيس الملتزم بالقيم والأخلاق الإسلامية التي جاء بها القران والسنة النبوية المطهرة.

المتغير التابع (الفساد الإداري): -

هو سلوك ينحرف فيه الموظف العام عن واجباته الرسمية بهدف الحصول على منفعة شخصية سواء كانت معنوية أو مادية على حساب المصلحة العامة.

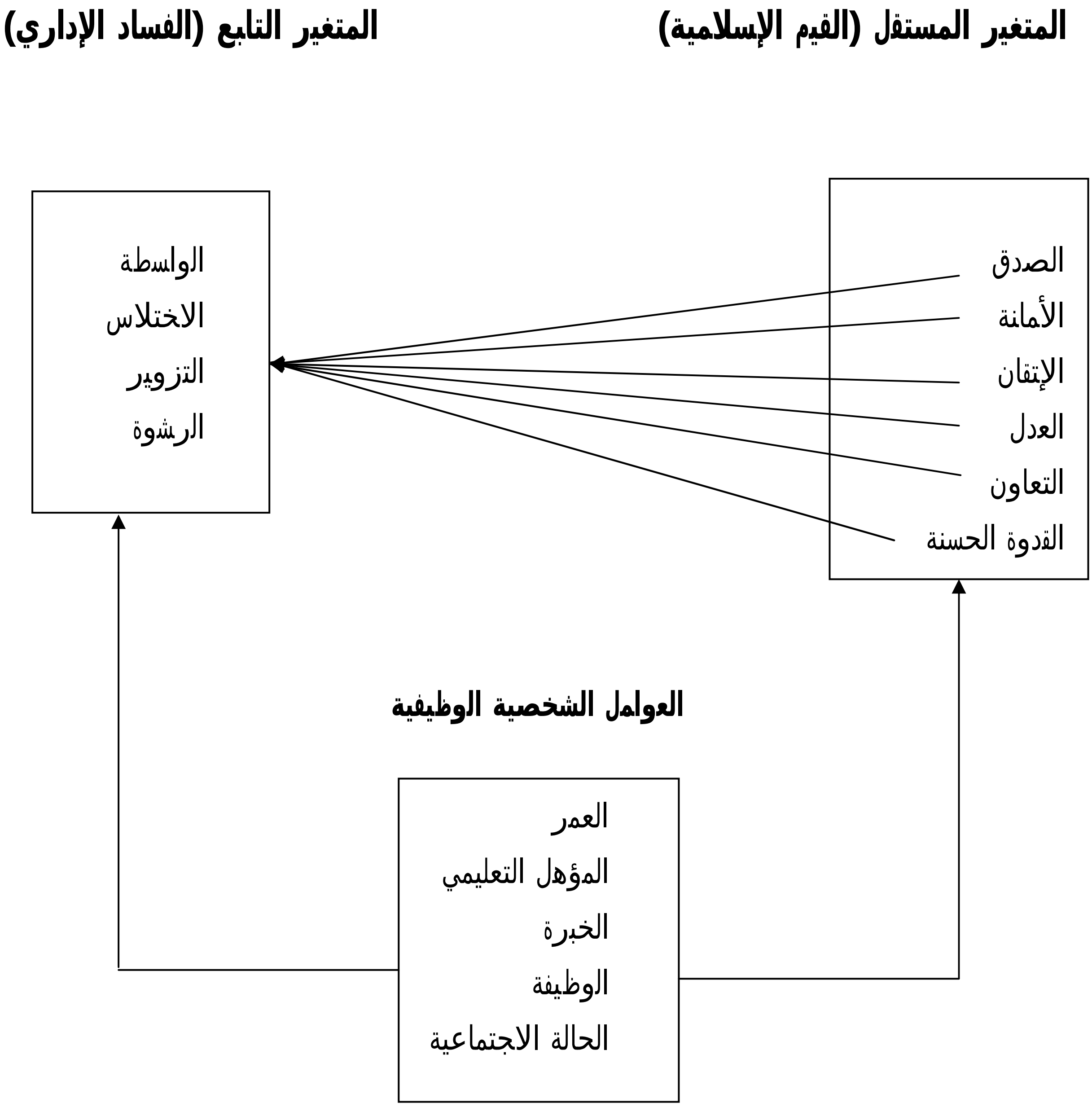
الرشوة: وتعرف بأنها قيام الموظف بأخذ أو قبول أو طلب مقابل معين له قيمة مادية أو معنوية للقيام بعمل من اختصاصه بحكم وظيفته أو الامتناع عن عمل من اختصاصه لذلك.

الواسطة: وهي طلب فرد من موظف عام انجاز عمل مشروع أو غير مشروع لصالحة أو لصالح فرد آخر.

التزوير: هو تحسين الشيء ووضعه بخلاف صفته فهو تمويه بالباطل بما يوهم انه حق.

الاختلاس: ويقصد به استيلاء الموظف على المال العام الذي اؤتمن عليه والانتفاع به لمصلحته الشخصية بسبب سلطته الوظيفية.

8.1 نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

أولا: القيم الإسلامية

مفهوم القيم

القيم في اللغة:

قام قوماً وقياماً وقومة: انتصب واقفاً، وقام الأمر: اعتدل. وقـام الحـق: ظهـر واستقر (ضيف وآخرون، 2004: 767). وجاء عند ابن منظور أن القيمة ثمن الـشيء بالتقويم، و(سمي الثمن قيمة) لأنه يقوم مقام الشيء يقال كم قامت ناقتك أي كم بلغت، وقد قامت الأمة مائة دينار أي بلغت قيمتها مائة دينار (ابن منظور، 1994: 500).

القيم في الاصطلاح:

عرفت القيم بالاصطلاح بعدة تعريفات. منها:

إن القيم هي "مجموعة من المبادئ والقواعد والمثل العليا التي يؤمن بهـا النـاس ويتفقون عليها فيما بينهم، ويحكمون بها على تصرفاتهم المادية والمعنوية" (طهطهـاوي، 1996: 42).

وعرفت القيم بأنها "عبارة عن مجموعة من (الدينميات) التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية، حيث يستخدمها في الحكم على الأحداث والأشياء: مادية كانت أو معنوية، في مواقف التفضيل والاختيار" (العمري 2003: 24).

وفي هذا المضمار يرى بيتر دراكر (Peter Drucker) بأن الأخلاق والقـيم هـي "العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية للأهـداف" (صدام، 2004: 19).

ومن بين أهم التعاريف التي نالت إجماعا بين المنظرين في العلـوم الاجتماعيـة تعريف كل من كلوكهوهن وروكيش، إذ يعرف (Kluchohn) القيمة بأنها "مفهوم ضمني أو صريح مميز من مميزات الفرد أو خاصة من خصائص الجماعة حول ما هو مرغوب فيه والذي يؤثر على اختيار أنماط ووسائل وأهداف الفعل". أمـا روكـيش (Rokeach)

فيعرف القيمة بأنها "اعتقاد ثابت نسبياً بأن أنماط محددة من السلوك أو أهدافا غائبة تكون شخصياً واجتماعياً مفضلة على نقيضاتها من السلوك أو الأهداف الغائبة الأخرى" (الحنيطة، 2003: 30).

مفهوم القيم الإسلامية

تتميز القيم الإسلامية عن غيرها بأن مصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وهذا ما ذكره (العمري، 2003: 34) أن المصدر الأساسي للقيم الإسلامية هو القرآن والسنة النبوية خلافاً لما ذهب إليه الفلاسفة والباحثون في موضوع القيم، حيث يرجعها علماء الاجتماع إلى المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، بينما يرجعها الماركسيون إلى الأحوال الاقتصادية، أما دعاة النزعة الإنسانية فيرجعونها إلى الإنسان بصفته صانع القيم على حد زعمهم. وقد تعددت محاولات الباحثين لتعريف القيم الإسلامية. فعرفتها (جرادات، 2005: 32) بأنها عبارة عن "مجموعة من المثل العليا والغايات والمعتقدات التي تحدد التشريعات والوسائل والضوابط والمعايير لسلوك الفرد والجماعة مصدرها الله عز وجل، وأنها تحدد علاقة الإنسان وتوجهه إجمالا وتفصيلا مع الله تعالى ومع نفسه ومع البشر ومع الكون بما تتضمنه من غايات ووسائل".

كما عرفها (النيادي، 2001: 58) بأنها "مجموعة من المبادئ والقواعد التي توجه السلوك وتدفعه لما فيه صلاح ورشاد الفرد والمجتمع. وبناء على ذلك فإن القيم الإسلامية تعالج جميع جوانب الحياة البشرية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وغيرها، وهي التي تصنع الشخصية الإسلامية وتجعلها قادرة على التفاعل الحي مع المجتمع وفقا لأوامر الله سبحانه وتعالى ونواهيه".

وكما ذكر النيادي أيضاً تعريف فرحان ومرعي للقيم الإسلامية على أنها "موجهات ودوافع للسلوك، لها جانب معرفي ونفسي، وهي إلهية المصدر وتهدف إلى إرضاء الله دائماً (النيادي، 2001: 58).

ومن خلال التعريفات السابقة للقيم الإسلامية يمكن أن نخلص إلى عدة أمور منها: -

1. أن القيم الإسلامية مستمدة من القران الكريم والسنة النبوية المطهرة.
2. أنها تعالج جميع جوانب الحياة البشرية وفقاً لأوامر الله ونواهيه.

3. أن القيم الإسلامية هي التي توجه الفرد والمجتمع لما فيه الخير والصلاح.

مصادر القيم الإسلامية:

هناك أربعة مصادر للقيم الإسلامية ذكرها الباحثون وهي:

1- القرآن الكريم:

وهو المصدر الأول الذي تستمد منه القيم الإسلامية وهو "كتاب الله الذي نزل على النبي صلى الله عليه وسلم بألفاظه ومعانيه؛ ليكون حجة للرسول على أنه رسول الله، ودستوراً للناس يهتدون بهداه ويتعبدون بتلاوته وهو المدون بين دفتي المصحف، المبدوء بسورة الفاتحة والمختوم بسورة الناس، المنقول إلينا بالتواتر كتابةً ومشافهةً جيلاً بعد جيل محفوظاً من أي تغيير أو تبديل (المحضار، 1999: 60). قال تعالى: (إنا نَحن نَزلْنَا الذكْر وإنا لَه لَحافِظُون) (الحجر: 9).

2- السنة النبوية:

السنة المطهرة هي المصدر الثاني من مصادر القيم الإسلامية كما نص القرآن الكريم على ذلك. قال تعالى: (وما آتَاكُم الرسولُ فَخُذُوه وما نَهاكُم عنْه فَانْتَهوا) (الحشر: 7). والسنة هي أقوال الرسول صلى الله عليه وسلم وأفعاله، وتقريراته، وهي لا تلزم الوجوب ما لم تكن بقصد التشريع، فإذا كانت بقصد التشريع لزم الوجوب (العمري، 2003: 34).

3- الإجماع:

يعد الإجماع المصدر الثالث من مصادر التشريع الإسلامي والذي هو اتفاق بين العلماء في أمرٍ معين، وهذا لا يكون إلا بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم. وذكر العلياني بأن الجرجاني عرف الإجماع لغةً: بالعزم، والإتقان. واصطلاحاً بأنه "اتفاق المجتهدين من أمة محمد صلى الله عليه وسلم في عصرٍ على أمرٍ ديني" (العلياني، 2008: 21).

وإذا توافر الاتفاق وثبت الإجماع حول حادثة بذاتها، فإنها تندرج ضمن السلم القيمي الحاكم للجماعة المسلمة ولأفرادها، إلا أنها قيمة ملزمة من هذا الوجه؛ لأنها تمثل إجماع آراء المجتهدين العلماء العارفين بأصول التشريع من ناحية، وبمقاصده من ناحية أخرى (المحضار، 1999: 62).

4- القياس:

يعتبر القياس المصدر الرابع من مصادر التشريع الإسلامي ويأتي بعد الإجماع، وهو الحكم على أمر معين بالقياس على أمر سابق له ورد في القرآن الكريم أو السنة النبوية المطهرة أو الإجماع (العلياني، 2008: 21).

خصائص القيم الإسلامية:

في ضوء التعريفات السابقة نرى أن القيم الإسلامية ذات طابع مميز إذ إنها تنبع من العقيدة الإسلامية أساساً. فمصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة والإجماع والقياس والعرف وغيرها من مصادر التشريع فهي تهدف إلى تحقيق مصلحة الإنسان التي لا تقف عند حد الحياة الدنيا بل تمتد إلى الحياة الآخرة. فالقيم الإسلامية حددها الوحي، والإنسان هو المحور الذي تقوم عليه القيم كافة إذ جاءت لتحقيق كرامته (النيادي، 2001: 58).

ومن هنا نجد أن للقيم الإسلامية عدداً من الخصائص التي تنفرد بها عن غيرها من القيم في الفكر الحديث، ومنها:-

1. الربانية:

القيم الإسلامية ربانية المنشأ، أي أنها من عند الله سبحانه وتعالى، فمصدرها الأول هو القرآن، وهذه الخاصية من أعظم خصائص القيم الإسلامية على الإطلاق، بمعنى أن الوحي الإلهي هو الذي وضع أصولها، وحدد أساسياتها، التي لابد منها لبيان معالم القيم في الإسلام، حتى تبدو متكاملة متماسكة متميزة عن غيرها في مخبرها ومظهرها (المانع، 2002: 413). فهذا النهج لم يأت نتيجة لإرادة فرد، أو إرادة أسرة أو إرادة طبقة أو حزب أو شعب، وإنما جاء نتيجةً لإرادة الله عز وجل، الذي أراد به الهدى والنور والبيان والبشرى والشفاء والرحمة لعباده (النيادي، 2001: 59).

وهذه الميزة للقيم الإسلامية هي التي تميزها عن غيرها من النظريات والنظم الخلقية النابعة من الفلسفات الوضعية والحسية، والتي تعتبر أن الفرد والمجتمع هما مصدراً لها (المحضار، 1999: 85).

2. الشمول والتكامل:

تقوم القيم الإسلامية على أساس الشمول والتكامل قال تعالى: (ما فَرطْنَا فِي الْكِتَابِ مِن شَيءٍ ۚ) (الأنعام: 38). فلا تدع جانباً من جوانب الحياة الإنسانية بجميع مجالاتها روحية أو جسمية، دينية أو دنيوية، عقلية أو عاطفية، فردية أو اجتماعية، إلا رسمت له الطريق الأمثل والسلوك الرفيع، فمنها ما يتعلق بالفرد في كافة جوانبه، جسماً له ضروراته وحاجاته، وعقلاً له مواهبه وآفاقه، ونفساً لها مشاعرها ودوافعها وأشواقها، وما يتعلق بالأسرة كالعلاقة الزوجية بين الزوجين والعلاقة بين الأبوين والأولاد، وفيما يتعلق بالمجتمع في آدابه ومجاملاته، وفي اقتصاده ومعاملاته وفي سياسته وحكمه (المانع، 2002: 218).

3. المرونة والثبات:

القيم الإسلامية جامعة للمرونة والثبات، فهناك قيم عليا ثابتة لا تقبل الاجتهاد أو التغيير أو التبديل، كالقيم العقدية، وقيم العبادات، وقيم الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، أما القيم الأخرى فهي نسبية، بمعنى أن القيم تستند إلى نص قطعي الدلالة لا يجوز فيها التغيير أو التبديل، أما تلك التي تعتمد على ظني الدلالة فإن الأمر فيها واسع، وهي مرنة لمواجهة ما يتولد في حياة الناس من مواقف أو حوادث، وما تصير إليه الأمور في المجتمعات، وهي مما يحتاج إلى نظر وتأمل واستنباط (ابن حميد وآخرون، 1998: 51).

وقد تميزت القيم الإسلامية بالجمع بين المرونة والثبات في تناسق مبدع، واضعةً كلاً منهما في موضعه الصحيح الثابت فيما يجب أن يخلد ويبقى، والمرونة فيما ينبغي أن يتغير ويتطور(المانع، 2002: 227).

4. الوسطية والاعتدال:

تمتاز القيم الإسلامية بالوسطية والاعتدال، فلا غلو ولا جنوح بل توازن واعتدال في كل أمور الإنسان الدينية والدنيوية. فالله سبحانه وتعالى أمر بذلك حتى في عبادته، وجعلها سمة من سمات الأمة الإسلامية (المحضار، 1999: 92). حيث قال عز من قائل: (وكَذَٰلِكَ جعلْنَاكُم أُمةً وسطًا لِتَكُونُوا شُهداء علَى الناسِ ويكُون الرسولُ علَيكُم شَهِيدا) (البقرة: 143).

فالقيم الإسلامية لم تلغ الطبيعة البشرية بل عملت وتعمل على توجيهها بطريقة دافعة بوضعها مفاهيم ضابطة تعمل على توجيه هذه الطبيعة. وعلى هذا فهي لا تضاد لفطرة ولا تلغيها ولا تكبتها ولا تقف في سبيلها. ومن منطلق هذه الوسطية يلزم الإسلام الإنسان بالقيم المحققة لإنسانيته، والتي لا تغلو في طرف وتهمل طرف آخر فالإنسان مطالب في التوسط بالاعتقاد، والإنفاق، والاستهلاك، وفي جميع أمور حياته(النيادي، 2001: 59). ولذلك قال تعالى: (وابتَغِ فِيما آتَاك الله الدار الْآخِرةَ ۖ ولا تَنْس نَصِيبك مِن الدنْيا)) القصص: 77(. وقال تعالى: (ولا تَجعلْ يدك مغْلُولةً إِلَىٰ عنُقِك ولا تَبسطْها كُل الْبسطِ فَتَقْعد ملُوما محسورا) (الاسراء: 29).

5. الإيجابية:

من خصائص القيم الإسلامية الإيجابية، ومن الإيجابية أن يكون المسلم عضواً نافعاً عاملاً في المجتمع كما صور ذلك الحديث في كتاب النووي الذي رواه أبو هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "كل سلامي من الناس عليه صدقة، كل يوم تطلع فيه الشمس: تعدل بين الاثنين صدقة، وتعين الرجل على دابته، فتحمله عليها أو ترفع له عليها متاعه صدقة، وبكل خطوة تمشيها إلى الصلاة صدقة، وتميط الأذى عن الطريق صدقة" متفق عليه،(النووي،2006: 42).

كما يرفض الإسلام الاتكالية المنهزمة التي نراها في قول أصحاب موسى له: (قَالُواْ يا موسى إِنا لَن ندخُلَها أَبدا ما داموا فِيها فَاذْهب أَنتَ وربك فَقَاتِلا إِنا هاهنَا قَاعِدون) (المائدة: 24). ويريد الإيجابية الفاعلة التي تتمثل في أصحاب محمد صلى الله عليه وسلم حينما قالوا: "اذهب أنت وربك فقاتلا إنا معكما مقاتلون". ومن تلك الصور أن الإسلام فرض على كل مسلم بقدر كفايته واستطاعته الدعوة إلى الخير والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر قال تعالى: (لَا يكَلِّفُ الله نَفْسا إِلَّا وسعها) (البقرة: 286). والتواصي بالحق والتواصي بالصبر قال تعالى: (وتَواصوا بِالْحق وتَواصوا بِالصبرِ) (العصر: 3). والنصيحة في الدين والاهتمام بأمر المسلمين(المانع، 2002: 225).

6. الواقعية:

تتميز القيم الإسلامية بالواقعية التي راعت الطاقة المتوسطة المقدورة لجماهير الناس، فاعترفت بالضعف البشري، وبالدوافع الإنسانية، وبالحاجات البشرية. ومن ذلك

أنها أقرت التفاوت الفطري والعملي بين الناس، ولم تفترض في أهل التقوى أن يكونوا براء من كل عيب معصومين من كل ذنب. كذلك راعت الظروف الاستثنائية كالحرب فأباحت مالا يباح في السلم(المانع، 2002: 22)، فمثال ذلك في عام المجاعة سنة 18هـ في عهد الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه عندما أوقف حد السرقة وأعفى الغلمان السارقين من الحد لأنهم اضطروا للسرقة من الجوع (الطريفي، 2004: 63).

والدليل على واقعية القيم الإسلامية تمثلها في شخصية الرسول صلى الله عليه وسلم الذي يعد أنموذجا بشرياً مثالياً واقعياً، تحقق في شخصيته الكمال الإنساني في أعلى درجاته، مما جعله قدوة وأسوة للبشر في كل مكان وزمان وكما وصفه خالقه عز وجل (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ) (القلم:4) ،(المحضار، 1999: 89).

7. الرقابة الذاتية:

تتميز القيم الإسلامية بالرقابة الذاتية النابعة من المكلف نفسه، فهي أمنع حصانة من القيم الوضعية لأن الرقابة عليها أشد وأقوى، فلا يقوى الإنسان على مخالفتها إلا بعد تردد، ثم إن ذلك يقوده إلى الندم ثم التوبة النصوح. وذلك لأن عليه رقيب من الدين نفسه، ومن الضمير الحي الذي أيقظه الدين ورباه، ومن العقل الذي صقله وهداه (النيادي، 2001: 60).

ومما سبق يتبين لنا أن القيم الإسلامية أثبتت صلاحيتها لكل زمان ومكان، وراعت ظروف الإنسان واهتمت بأموره الدينية والدنيوية، فلا تدع جانباً من جوانب الحياة الإنسانية إلا رسمت له الطريق الأمثل والسلوك السليم، فالموظف المسلم يجب عليه أن يتحلى بهذه القيم لأنها توجه حركته إلى خالقه وتحيل الأهداف الدنيا إلى وسائل لتحقيق هذه الغاية، ليكون عمله خالصاً لوجه الله تعالى.

تصنيف القيم الإسلامية:

في ضوء ما سبق فقد صنف الباحثون القيم الإسلامية إلى أصناف مختلفة، فذكر العمري تصنيف جابر قميحة في كتابه (المدخل إلى القيم الإسلامية)، الذي يرى أن القيم الإسلامية هي مجموعة من الأخلاق التي تصنع نسيج الشخصية الإسلامية، وتجعلها قادرة على التفاعل الحي مع المجتمع، وعلى التوافق مع أعضائه وعلى العمل من أجل النفس والأسرة والعقيدة. ثم يصنفها إلى نوعين هما:

1) **القيم السلبية، أو قيم التخلي**: وتتجلى في هجر ما نهى الله عنه من شرور وموبقات مثل: الزنا، والسرقة، وشرب الخمر، والكذب،...الخ.

2) **القيم الإيجابية**: وهي القيم التي كلف المسلم بالأخذ بها؛ والالتزام بمقتضياتها مثل: الأمانة، والصدق، والرحمة، وصلة الرحم، والكرم...إلخ (العمري، 2003: 35).

أما أبو العينين فصنف القيم الإسلامية وفقاً لعدة معايير على النحو التالي (ابن حميد وآخرون، 1998: 83-84):

1) **من حيث الإطلاق والنسبية**:

الأول: القيم المطلقة: وترتبط بالأصول وهي ثابتة ومطلقة ومستمرة لا تتغير بتغير الزمان والأحوال، ولا مجال للاجتهاد فيها إلا الفهم والوعي، ومن ثم يجب على المسلم أن يتقبلها ويسلم بها ويعمل بمقتضاها، وهذه ترتد إلى القرآن الكريم والسنة المطهرة.

الثاني: القيم النسبية: وترتبط بما لم يرد فيه نص، و تشريع صريح وهي تخضع للاجتهاد الذي لا يتعارض مع نص صريح، ومعنى نسبيتها أنها متغيرة بتغير المواقف عبر الزمان والمكان، وتحتاج إلى اجتهاد جمعي لإقرارها.

2) **من حيث تحقيق المصلحة**: وهي تتعلق بحفظ الكليات الخمس وهي:

أ- الدين: وموضوع القيم هنا صلة الإنسان بربه.

ب- النفس: وموضوع القيم هنا صلة الإنسان بنفسه، وحياة الإنسان.

ج-العقل: وموضوع القيم الجوانب الفكرية والعقلية في حياة الإنسان.

د- النسل: وموضوع القيم صلة الإنسان بغيره على وجه العموم.

ه- المال: وموضوع القيم صلة الإنسان بالأشياء والمكاسب.

وتأتي القيم هنا مرتبة هرمياً طبقا لمحورين أساسيين:

أ- درجة النفع: وهنا ثلاث درجات، الضروريات، الحاجيات، والتحسينيات.

ب- درجة الحكم: من حيث الحلال والحرام والمباح والمكروه والمندوب.

3) **من حيث تعلقها بأبعاد شخصية الإنسان وجوانبها**: والتي تربي على القيم وتحتضنها:

أ- البعد الروحي: وتعبر عن القيم التي تنظم علاقة الإنسان بربه.

ب- البعد الخلقي: وتعبر عن القيم المتعلقة بالأخلاق والتي تتصل بالشعور والمسؤولية.

ج-البعد العقلي: وتعبر عنه القيم المتعلقة بالعقل والمعرفة، وإدراك الحـق، ووظيفـة المعرفة.

د- البعد الجمالي: وتعبر عنه القيم المتعلقة بالتذوق الجمالي والتعبيـر عنـه، وإدراك الاتساق في الحياة.

ه- البعد الوجداني: وتعبر عنه القيم الوجدانية الانفعالية، وهي تلك التي تنظم الجوانب الانفعالية للإنسان وتضبطها، من غضب ورضا أو حب وكره، وغير ذلك.

و- البعد المادي: وتعبر عنه القيم المتعلقة بالوجود المادي للإنسان.

ز- البعد الاجتماعي: وتعبر عنه القيم التي تتصل بالوجود الاجتماعي للإنسان من خلال مجتمعه والمجتمع العالمي.

أهمية القيم الإسلامية:

تتضح أهمية القيم في نظر الإسلام ويشهد لذلك قول الرسول صلى الله عليه وسلم: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)، وبه يمتدح الله تعالى نبيه (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ) (القلم: 4). فسوف نتناول أهميتها هنا على المستويين الفردي والجماعي:

1. المستوى الفردي:

للقيم دور بارز ومهم في تهذيب الفرد وتوجيه سلوكه، فهي تساعده في بناء حياته وتشكيل شخصيته، كما أنها تحدد غاياته وأهدافه، وهي المعيار الذي يحكم تصرفاته ومواقفه، ويعمل على وقايته من الانحراف خلف التيارات الزائفة، ولها دور فعال في حل الصراعات واتخاذ القرارات عند الفرد (العلياني، 2008: 29).

وذكر ابن حميد أن القيم تلعب دوراً هاماً في تشكيل الشخصية الفردية السعيدة في الحياة الدنيا والآخرة، عن طريق تحديد أهدافها في إطار معياري صحيح، وتعطي الفرد إمكانية تحقيق ما هو مطلوب منه في إطار الرسالة الإسلامية، وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق الإيجابيين، وتحقق له الإحساس بالأمان، وتحسن وعيه، ومعتقداته، وسلوكياته، وتوجهه نحو الخير والإحسان الواجب وكافة مكارم الأخلاق، كما تعمل على ضبط الفرد لشهواته ومطامعه، فلا تتغلب على فكره ووجدانه، لأنها تربط سلوكه

وتصرفاته بمعايير وأحكام أهمها إرضاء الله سبحانه وتعالى، وبالتالي يتصرف في ضوئها وعلى هديها (ابن حميد وآخرون، 1998: 85-86).

2. المستوى الاجتماعي:

قال الله تعالى: (إنما الْمؤْمِنُون إِخْوةٌ) (الحجرات: 10)، وقال النبي صلى الله عليه وسلم: «مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالحمى والسهر»، وقال النبي صلى الله عليه وسلم: «المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا، وشبك بين أصابعه». فالقيم الإسلامية تدعو إلى تعاون المجتمعات وتنبذ الصراعات والاختلافات في المجتمع حيث قال تعالى: (وتَعاونُواْ علَى الْبر والتقْوى ولاَ تَعاونُواْ علَى الإِثْمِ والْعدوان واتقُواْ اللّه إِن اللّه شَدِيد الْعِقَابِ) (المائدة: 2).

وذكر ابن حميد أن للقيم الإسلامية وظيفتها على المستوى الاجتماعي، ومن هذه الوظائف (ابن حميد وآخرون، 1998: 86):

1) أنها تحفظ على المجتمع تماسكه، وتحدد له أهداف حياته، ومثله العليا ومبادئه الثابتة المستقرة التي تحفظ هذا التماسك والثبات اللازمين لممارسة حياة اجتماعية سليمة ومتواصلة.
2) تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه.
3) تربط أجزاء ثقافة المجتمع بعضها ببعض حتى تبدو متناسقة.
4) تقي المجتمع من الأنانية المفرطة، والنزاعات والأهواء والشهوات الطائشة التي تضر به وبأفراده ونظمه.
5) أنها تزود المجتمع بالصيغة الملائمة التي تربط بين نظمه الداخلية من اقتصادية وسياسية وإدارية، وبالتالي تحوطه بسياج حام من التفكك والانحلال.

فالثقافة الإسلامية المنبثقة عن الدين الإسلامي، تشتمل على ثروة من القيم التي تمجد العمل وتنظمه لصالح المجتمع، فالعامل المسلم يجتهد في العمل أكثر إذا كان الدافع هو طاعة الله سبحانه والخوف من عقابه فلا يغش، ولا يتحايل، ولا يكذب، ولا يتقاعس، ولا يتغيب عن العمل، لأن العمل في الإسلام عبادة (العمري، 2003: 39).

كما أن للقيم دوراً هاماً في نجـاح المنظمـات وبقائهـا، فيؤكـد تـوم بيتـرز (Tom Peters) على أن المنظمات الناجحة تتميز بنظام قيم يختلف عن المنظمات الأخرى ويعتقد بأن أي منظمة لكي تبقى وتنجح لابد لها من مجموعة من المعتقدات أو القيم التي تبني عليها كل سياساتها وأفعالها (صدام، 2004: 19).

ومما سبق يتضح لنا أهمية القيم الإسلامية حيث تعد مرتكز التقدم والإنجـاز فـي مجالات العمل، فعندما تسود القيم الإسلامية بيئة العمل فإنها تشعر الموظـف بالاجتهـاد والأمانة وتقدير الوقت واحترام الأنظمة التي تضعها مؤسسات العمل والتحلـي بالـصبر والمثابرة وتحمل المسؤولية والتعاون مع الآخرين، مما يؤدي ذلك إلى تقـدم المنظمـات ورقيها.

القيم الإسلامية التي سوف تتناولها هذه الدراسة:

أولا: الصدق

الصدق لغة: مصدر قولهم: صدق يصدق صدقاً، والصدق نقيض الكذب، وصدقه الحديث أي: أنبأه بالصدق، ويقال صدقت القوم أي: قلت لهم صدقا، ورجل صدوق أبلغ من الصادق (ابن منظور، 1994: 193)

واصطلاحا:هو مطابقة القول الضمير والمخبر عنه معاً، ومتى فُقد شرط من ذلك لم يكن صدقا تاما، بل إما ألا يوصف بالصدق، وإما أن يوصف تارة بالصدق وتارة بالكذب على نظرين مختلفين، كقول كافر إذا قال من غير اعتقاد: محمد رسول اللّه، فإن هذا يصح أن يقال: صدق لكون المخبر عنه كذلك، ويجوز أن يقال كذب لمخالفة قوله ضميره (ابن حميد وآخرون، 1998: 2474).

فالصدق دعامة قوية من دعائم مهنة الإدارة وهو من أكرم الصفات الإنسانية وأعظم الفضائل الأخلاقية، وعرفه الجحني بأنه "إلقاء الكلام على وجهٍ يطابق الواقع والاعتقاد، وعكسه الكذب" (الجحني، 2003: 95).

والصدق من خصائص أقوال الرسول صلّى اللّه عليه وسلّم، وصدق اللّه- عز وجلّ- إذ قال: (ما ضل صاحِبكُم وما غَوى * وما ينْطِقُ عن الْهوى * إِن هو إِلا وحي يوحى) (النجم: 2- 4). وكما أمر الله سبحانه أهل الإيمان أن يكونوا مع الصادقين، وخصص المنعم عليهم بالنبيين والصديقين والشهداء والصالحين، فقال: (يا َأيها الذِين

آمنُواْ اتقُواْ اللّه وكُونُواْ مع الصادِقِين) (التوبة: 119)، وقال: (ومن يطِعِ اللّه والرسولَ فَأُولَئِك مع الذِين أَنْعم اللّه علَيهِم من النبِيين والصديقِين والشهداء والصالِحِين وحسن أُولَئِك رفِيقًا) (النساء: 69)، وقال تعالى: (ولَكِن الْبِر من آمن بِاللّهِ والْيومِ الآخِرِ والْملآئِكَةِ والْكِتَابِ والنبِيين...) إلى قوله: (أُولَئِك الذِين صدقُوا وأُولَئِك هم الْمتقُون) (البقرة: 177)، وهذا صريح في أن الصدق بالأعمال الظاهرة والباطنة، وأن الصدق هو مقام الإسلام والإيمان (ابن حميد وآخرون، 1998: 2477).

فالموظف المسلم مطالب بالصدق في أداء أعماله وتعاملاته، والحرص على إقامة جسور من التعامل الصادق مع رؤسائه وزملائه والعمل على تعزيز الثقة وتقوية الروابط والابتعاد عن السلوكيات والأفعال التي تتناقض مع ذلك ومع كرامة الوظيفة وشرفها، سواء كان ذلك في محل العمل أم خارجه.

ثانياً: الأمانة

تعد الأمانة من أهم الأمور التي يرتكز عليها العمل الإداري، فهي صفة إنسانية كلف الله الإنسان بحملها حيث قال سبحانه وتعالى:(وحملَها الْإِنسان إِنه كَان ظَلُوما جهولًا) (الأحزاب: 72).

وعرف الكفوي الأمانة بأنها "كل ما افترض الله على العباد فهو أمانة كالصلاة، الزكاة والصوم وأداء الدين والودائع وكتم الأسرار، وكل ما ويؤتمن عليه من أموال وأسرار وغيرها" (ابن حميد وآخرون، 1998: 509). ولعله لا يغيب عنا أن صفة الأمانة كانت السند الهائل لرسول هذه الأمة عليه أفضل الصلاة والتسليم قبل وبعد الرسالة التي كلفه اللّه تعالى بها، وقد حض عليها الإسلام وشدد في تطبيقها واعتبر خيانة الأمانة من صفات المنافقين (طشطوش، 2008: 44). وفي المقابل فإن المتصف بالأمانة له أجر عظيم، فقد قال الله تعالى في صفات أهل الإيمان: (والذِين هم لِأَماناتِهِم وعهدِهِم راعون) (المعارج: 32). وقال صلى الله عليه وسلم: "الخازن الأمين الذي يؤدي ما أمر الله به طيبة نفسه، أحد المتصدقين"(العسقلاني، 1986: 514). وفي الحديث الآخر" العامل على الصدقة بالحق لوجه الله تعالى كالغازي في سبيل الله عز وجل حتى يرجع إلى أهله "(الألباني، د.ت: 190). وعن أبي الدرداء رضي الله تعالى عنه- قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "خمس من جاء بهن مع إيمان دخل الجنة: من حافظ

على الصلوات الخمس على وضوئهن وركوعهن وسجودهن ومواقيتهن، وصام رمضان. وحج البيت إن استطاع إليه سبيلا وأعطى الزكاة طيبة بها نفسه. وأدى الأمانة" (أبادي، 1995)، وهذه حوافز إيمانية تجعل العامل يتفانى في عمله ويجتهد فيه وهو ملئ بسعادة غامرة لأنه في عبادة ما دام في عمله، وكل ما يؤديه لبيت المال فكأنه متصدق به.

والأمانة كما هو واضح ليست مقصورة على حفظ الودائع فحسب ذلك أنها تعني مدلولا أعم وأشمل فهي تكون على الخبر بالصدق، وعلى الرأي بالموضوعية وعلى السر بالكتمان، وهي مع العمل بالحرص على أدائه على أكمل وجه بكل جودة وإتقان، وهي على الوظيفة والمهنة بحيث لا يستغل الإنسان منصبه الذي عين فيه (الجحني، 2003: 94).

فالموظف العام في الإسلام مؤتمن على وظيفته وما ينتج عنه من واجبات ومسؤوليات، وأي عمل لمهام وظيفته، كإبداء رأي فني لترجيح مصلحة شخصية، أو إتباع أسلوب أكثر كلفة من الناحية المالية لهوى في النفس، قد يحرمه من دخول الجنة، كما قال صلى الله عليه سلم: "ما من راع يسترعيه الله رعية، يموت وهو غاش لها، إلا حرم الله عليه رائحة الجنة" (العمر، 1999: 42).

ثالثاً: الإتقان

الإتقان: لغة: إحكام الشيء، أتقنت الشيء أحكمته، ورجل تقن حاذق. والإتقان الإحكام للأشياء. فالإتقان اصطلاحاً: الإحكام والحذق في الأعمال (ابن منظور، 1994: 73/13). وفي التنزيل العزيز (صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتْقَنَ كُلَّ شَيءٍ) (النمل: 88). ويبين رسول الله صلى الله عليه وسلم معيار الإتقان بقوله: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

فالإتقان من الأمور المهمة من المنظور الإسلامي أو المنظور البشري لمن يرغب في العمل في الخدمة العامة. ولذلك فقد حفلت أدبيات الإدارة العامة بالمؤلفات الكثيرة، والدراسات العديدة التي تركز على الكفاية في الأداء والإنتاجية في العمل مع إتقانه، وما يرى في الوقت الحاضر من اهتمام بأساليب الجودة ودوائرها الكلية، هو تطبيق عملي لما دعا إليه الإسلام من ضرورة الإتقان في العمل (العمر، 1999: 26).

فالدين الإسلامي كان من السباقين في مجال الدعوة إلى الإتقان في الأعمال والإخلاص فيها، ومن المحفزين لمن عمل بذلك، فله الأجر والثواب الجزيل من رب العالمين، ولهذا الخلق أيضا ثمرات يجنيها من يلتزم بذلك ويطبقه فمن هذه الثمرات، أنها تنمي في نفسه بأنه مراقب من قبل الله في سره وعلنه وان الله مطلع على كل عمل يقوم به مما يدفعه إلى الإخلاص في العمل والانضباط في السلوك والتصرف فتستقيم أعماله وتنضبط سلوكياته من حيث لا يشعر لأنه يدرك أن الله يراه ويراقبه ويسمعه وينظر إليه هاجسه في ذلك قوله تعالى: (ومن أَوفَى بِما عاهد علَيه الله فَسيؤْتِيهِ أَجرا عظِيما) (الفتح: 10)، (طشطوش، 2008: 259).

رابعاً: العدل

جاء في لسان العرب أن العدل: ما قام في النفوس أنه مستقيم وهو ضد الجور، والعدل الحكم بالحق، يقال هو يقضي بالحق ويعدل وهو حكم عادل (ابن منظور، 1994: 430/11). وجاء العدل في المعجم الوسيط بمعنى الإنصاف وهو إعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه (ضيف وآخرون،2004: 588).

وعرف المزجاجي العدل بأنه "التعامل مع منسوبي المنشأة على قدم المساواة بغض النظر عن الفروقات العرقية أو الجنسية أو القبلية أو المذهبية أو الإقليمية وبدون أن تكون هناك مؤثرات بسبب القرابة أو النسب أو المصلحة الخاصة أو المجاملة (المزجاجي، 2000: 251).

فالموظف في الإسلام يجب أن يتصف بالعدل في تصرفاته وتعامله مع الآخرين، لأنه مؤتمن على هذا العمل. ويجب عليه في ذلك ألا تؤثر عليه صلة قرابة أو صداقة أو خصومة (ولاَ يجرِمنكُم شنَآن قَومٍ علَى أَلا تَعدِلُواْ) (المائدة: 8) (العمر،1999: 41). والمدير عليه توخي العدل في كل ما يقوم به من توزيع في الأعمال وتقويم في الأداء للعاملين، وعليه أن يتخذ قراراته ويصدر أحكامه دون أي تحيز أو تمييز أو ظلم أو إفراط أو تفريط لأن ذلك يصنع الرضا بين المرؤوسين ويزيد من محبتهم لرئيسهم ويبقي صورته وسمعته طاهرة نقية في نظرهم (طشطوش، 2008: 42). وقد قال الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم في الحث على العدل عند الولاية: "إن المقسطين عند الله على منابر من نور، الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا" (النووي، 2006: 156).

فالعدل هو أحد القواعد الأساسية التي ترتكز عليها العملية الإدارية وهو أحد القيم التي أمرنا بها ديننا الحنيف فقال تعالى: (يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين لله شهداء بالقسط ولا يجرمنكم شنآن قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى واتقوا الله إن الله خبير بما تعملون) (المائدة: 8). لذا يجب على الموظف المسلم سواء كان رئيساً أو مرؤساً أن يتصف بالعدل في اعماله وتعاملاته وان يتجنب الظلم ويبتعد عن مؤثرات القرابة والوساطة التي تخل بالعدالة والمساواة بين العاملين.

خامساً: التعاون

التعاون لغةً مصدر تعاون وهو مأخوذ من "العون" الذي يراد به المظاهرة على الشيء يقال: فلان عوني أي معيني وقد أعنته، وتعاون الأعوان: أي عاون بعضهم بعضا (ابن حميد وآخرون، 1998: 1008).

فالتعاون على الخير خلق إسلامي كريم، وصفة من الصفات الحميدة التي يجب أن يتحلى بها المسلم. وقد ورد ذكر التعاون في كثير من الآيات القرآنية الكريمة، ومنها قول الله تعالى:(وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان واتقوا الله إن الله شديد العقاب) (المائدة: 2). فالإنسان قليل بنفسه كثير بإخوانه، وكل إنسان مهما كان نصيبه من الغنى والقوة والجاه فهو بحاجة إلى الآخرين (الجحني، 2003: 104).

وقد ذكر ابن حميد أن للتعاون فوائد كثيرة نذكر منها ما يلي:

1. إمكانية إنجاز الأعمال الكبيرة التي لا يقدر عليها الأفراد.
2. شعور الفرد بالقوة ونزع شعور العجز من نفسه.
3. ثمرة من ثمرات الإيمان فضلا عن كونه حاجة ملحة للإنسان.
4. أساس التقدم والإنتاج والنجاح والتفوق.
5. ينزع الحقد من القلوب الضعيفة ويزيل أسباب الحسد.
6. طريق موصل إلى محبة الله ورضاه وجنته (ابن حميد وآخرون، 1998: 1027).

فالموظف المسلم مطالب بالتعاون في سائر علاقاته بالمحيطين به من زملاء ورؤساء وجمهور وأن يتعاونوا بالمحافظة على الأعمال والأموال العامة والامتناع عن الإهمال الذي يترتب عليه ضياع حق من حقوق الآخرين.

سادساً: القدوة الحسنة

جاء في لسان العرب عند ابن منظور أن القدوة الأسوة وجمعها قدى ويقال فلان قدوة لما يقتدى به، وفلان لا يقاديه أحد أي لا يماديه أحد، لا يباريه أحد، ولا يجاريه أحد (ابن منظور،1994: 171/15). وقال المناوي كما ذكر ابن حميد أن القدوة هي "الاقتداء بالغير ومتابعته والتأسي به" (ابن حميد وآخرون، 1998: 5300/11). فمن أهم ما يسهم في نجاح العملية الإدارية أن يكون كبار الموظفين قدوة لمن دونهم، وأعظم القدوات نبينا محمد صلى الله عليه وسلم، قال تعالى: (لَقَد كَان لَكُم فِيهِم أُسوةٌ حسنَةٌ لِمن كَان يرجو الله والْيوم الْآخِر ومن يتَول فَإِن الله هو الْغَنِي الْحمِيد) (الممتحنة: 6). فهو قدوة للقائد المسلم في إدارته وتعامله وعدله وحزمه وأمانته وفي شؤون حياته. فالقدوة الحسنة لا نظير لها في حسن التأثير إذا خرجت من القلب بعيدا عن الرياء والعجب واللدد في الخصومة (الجحني، 2003: 99). قال تعالى: (ومِن الناسِ من يعجِبك قَولُه فِي الْحياةِ الدنْيا ويشْهِد اللّه علَى ما فِي قَلْبِهِ وهو أَلَد الْخِصامِ) (البقرة: 204).

فمن أسباب نجاح القائد في إدارة مرؤوسيه بأن يكون قدوة حسنة ومثلا أعلى لهم، لأن ذلك سيحقق نتائج هامة على صعيد تحقيق الأهداف المرسومة وتنفيذ الخطط الموضوعة لإدارته، كما يؤدي ذلك أيضا إلى الحد من تفشي ظاهرة الفساد الإداري الذي يتغلغل ويزداد كالمرض الخبيث في هذه المجتمعات.

فمن خلال العرض السابق يتضح لنا أن القيم الإسلامية لها الدور الفاعل في بناء النظام الإداري في مجتمعاتنا الإسلامية، فهذه القيم هي روح الإدارة وهي حقائق تحتل من عقل المسلم وقلبه وحياته الفكرية والوجدانية مكاناً فسيحاً عميقاً حيث إن هذه القيم ليست أفكارا فلسفية أو اجتهادات إصلاحية أو استنباطات فقهية بل هي توجيهات ربانية وتعليمات نبوية لتكون ركائز الحق وتهدي إلى طريق الصواب (جرادات، 2005: 2).

فديننا الحنيف غني بتلك القيم التي هي كفيلة بأن تسير الموظف المسلم على الطريق المستقيم، وتصل به إلى بر الأمان، كيف لا وهي متمثلة في شخصية الرسول صلى الله عليه وسلم الذي يأخذ الأنظمة واللوائح الإدارية من الله تبارك وتعالى، فهو معجزة إدارية، اختاره الله وهو لا يقرأ ولا يكتب، ومعه الصحابة رضوان الله عليهم يعملون

تحت إدارته، فنعم المدير ونعم العاملون الذين اقتدوا به حتى أصبحوا مدراء ناجحين لتمسكهم بالأنظمة واللوائح التي أرساها لهم صلى الله عليه وسلم (العلياني، 2008: 19).

ثانياً: الفساد الإداري

مفهوم الفساد الإداري:

الفساد في اللغة: من فسد فسودا فهو فاسد، والفساد نقيض الصلاح، والمفسدة خلاف المصلحة، واستفسد السلطان قائده إذا أساء إليه حتى استعصى عليه، ويقال فسد الشيء أي لم يعد صالحا، وفسدت الأمور: اضطربت، وفسد العقد: بطل والاستفساد خلاف الاستصلاح (ابن منظور، 1994: 335).

والفساد في الاصطلاح: يستمد معانيه من القرآن الكريم الذي تناولته آيات كثيرة، كلها تنهى عنه وتحذر منه، وهناك آيات تحدد صراحة الجزاء الذي يترتب على المفسدين، كما في قوله تعالى: (إِنما جزاء الذِين يحارِبون اللّه ورسولَه ويسعون فِي الأَرضِ فَسادا أَن يقَتلُواْ أَو يصلبواْ أَو تُقَطع أَيدِيهم وأَرجلُهم من خِلافٍ أَو ينفَواْ مِن الأَرضِ ذَلِك لَهم خِزي فِي الدنْيا ولَهم فِي الآخِرةِ عذَاب عظِيم) (المائدة: 33). وقال تعالى :(واللّه لاَ يحِب الْمفْسِدِين) (المائدة: 64)، وقال تعالى:(ولاَ تُفْسِدواْ فِي الأَرضِ بعد إِصلاَحِها) (الأعراف: 56). وقد ذكره المفسرون على عدة أوجه منها: المعصية، الهلاك، القحط، القتل، الخراب، الكفر، السحر، وبحسب الأوجه وغيرها فإن مولده تعطيل العمل، وانحراف العاملين عن الطريق السليم طريق الإصلاح (الجريش، 2003: 111).

أما الفساد الذي نقصده في هذه الدراسة فهو الفساد الإداري فيدخل في عموم هذا اللفظ، على اعتبار أنه ضد الإصلاح. وقد تعددت المفاهيم التي جاء بها الباحثون والأكاديميون للفساد الإداري فقلما تجد اتفاقا حول تحديد مفهومها بشكل دقيق.

فعرف الحراحشة الفساد الإداري بأنه "سلوك ينحرف فيه الموظف عن القوانين الرسمية و/أو المبادئ الشرعية والاجتماعية بهدف الحصول على منفعة شخصية سواء كانت معنوية أو مادية على حساب المصلحة العامة"(الحراحشة، 2003: 29).

فقد عرفت صفاء إبراهيم الفساد الإداري "بأنه استغلال الموظفين الحكوميين- مديرين ومنفذين- وبشكل فردي أو جماعي للسلطات الممنوحة إليهم لتحقيق مصالح شخصية -مادية أو معنوية- لهم ولغيرهم غير مبالين بالقوانين والأنظمة والقيم الأخلاقية

ومتجاهلين الأهداف العامة للجهاز الإداري الحكومي"(صفاء إبراهيم وآخرون، 2001: 51).

وعرفه آل الشيخ بأنه "تلك السلوكيات المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة التي تتعارض مع القيم والأخلاقيات المجتمعية والوظيفية لتحقيق مصالح مادية أو معنوية على حساب المصلحة العامة وبشكل متعمد ومقصود سواء تم ذلك بصورة سرية أو علنية"(آل الشيخ، 2007: 26).

وأما القضاة فقد عرفه من وجهة النظر الشرعية بأنه "الإخلال المقصود بالسلطات الممنوحة بموجب ولاية شرعية عامة أو خاصة، أو قصد استعمالها بما يتعارض مع مقاصد الشريعة الإسلامية من تلك الولاية واقعاً أو مآلا"(القضاة، 2003: 365).

وعرف (Ararat L. Osipian, 2009) الفساد الإداري بأنه "إساءة استعمال السلطة لتحقيق مكاسب مادية شخصية".

ويعرفه هنتجون Huntington بأنه "سلوك الموظف العام الذي ينحرف عن المعايير المتفق عليها لتحقيق أهداف وغايات خاصة" (الخثران، 2003: 23).

ومن خلال التعريفات السابقة وإن تعددت فإنها جميعاً تصب وتتفق على أن الفساد الإداري آفة ضارة تفتك بالأجهزة الإدارية، وتعيق أعمالها، وتجعلها عاجزة عن تحقيق أهدافها المناطة بها، وما يترتب على ذلك من أضرار تلحق جميع أفراد المجتمع الذي ينشد الخدمة والرفاهية والاستقرار.

سمات الفساد الإداري:

يتميز الفساد الإداري كما ذكر الشريف بعدة من سمات منها (الشريف، 2004: 42):

1. اشتراك أكثر من طرف في ممارسة الفساد الإداري.
2. السرية الشديدة في ممارسة الفساد، تحت جنح الظلام، وبطريقة التحايل والخديعة.
3. يجسد الفساد الإداري المصالح المشتركة والمنافع التبادلية لمرتكبيه.
4. يعبر الفساد الإداري عن اتفاق بين إدارتي صانع القرار ومرتكبي الفساد الذين يضغطون على الطرف الأول لإصدار قرارات محددة تخدم مصالحهم الشخصية أولاً وأخيراً.

أشكال الفساد الإداري:

للفساد الإداري صور وأشكال متعددة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1. الرشوة:

وعرفت الرشوة في الفقه بأنها "ما يعطيه الشخص لحاكم وغيره ليحكم له أو يحمله على ما يريد" (القحطاني، 2009: 10).

وأما في النظام فعرفت بأنها "قيام الموظف بأخذ أو قبول أو طلب مقابل معين له قيمة مادية أو معنوية للقيام بعمل من اختصاصه بحكم وظيفته أو الامتناع عن عمل من اختصاصه لذلك أو للإخلال على أي نحو بمقتضيات واجبات وظيفته (الخصبة، 2008: 146)، ولذلك حرم الإسلام الرشوة فقال تعالى: (ولاَ تَأْكُلُواْ أَموالَكُم بينَكُم بِالْباطِلِ وتُدلُواْ بِها إِلَى الْحكامِ لِتَأْكُلُواْ فَرِيقًا من أَموالِ الناسِ بِالإِثْمِ وأَنتُم تَعلَمون) (البقرة: 188).

ويدخل ضمن الرشوة إعطاء الهدايا إلى العمال وولاة الأمر، فهدايا العمال تعتبر من الغلول كما يدل على ذلك حديث اللتيبة عن أبي حميد الساعدي رضي الله عنه قال: "استعمل النبي صلى الله عليه وسلم رجلا من الأزد يقال له ابن اللتيبة على الصدقة فلما قدم قال: هذا لكم وهذا أهدي لي. قال صلى الله عليه وسلم: فهلا جلس في بيت أبيه- أو بيت أمه- فينظر هل أيهدى إليه أم لا؟ والذي نفسي بيده لا يأخذ أحد منكم شيئاً إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبته، إن كان بعيراً له رغاء، أو بقرةً لها خوار، أو شاةً تيعر، ثم رفع يده حتى رأينا عفرة (بياض) إبطيه- اللهم هل بلغت. ثلاثاً" (الهاشم، 2005: 163).

كما تتفق جميع الأنظمة في كافة الدول على تجريم هذا الفعل، واعتباره انتهاكا صارخا لواجبات الوظيفة ونزاهتها، ويؤكد نظام مكافحة الرشوة بالمملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/36) وتاريخ 1412/12/29هـ على تجريم الرشوة واعتبارها من الجرائم الكبيرة، وشدد في عقوبتها (الجريش، 2003: 147).

فالرشوة تعد من أسوأ أنماط الفساد الإداري التي يجب محاربتها والقضاء عليها، فالموظف المرتشي يعد خائناً لواجباته الوظيفية، لكونه سلك مسلكاً غير مشروع لتحقيق رغباته الخاصة وهذا السلوك لا يتفق مع العقيدة والدين.

2. الواسطة:

وهي الأكثر شيوعاً وانتشاراً، وتتعدد مسمياتها بين فئات المجتمع، وذلك لتعدد الغرض منها، وتعرف بأنها "طلب فرد من موظف عام إنجاز عمل مشروع أو غير مشروع لصالحه أو لصالح فرد آخر" (آل غصاب، 2008 : 41).

كما عرفت بأنها الشفاعة الحسنة بالنسبة لأصحاب المصالح المباحة وهي ما يقصد بها الشارع من إزالة مضرة، أو رفع مظلمة عن مظلوم، ووسيلة لجر منفعة لمستحق، من غير ضرر ولا ضرار، ويستوي في ذلك الخاص والعام، هذه الشفاعة مندوب إليها ومأمور بها؛ لجزل نفعها، وبراءتها من شوائب الظلم والفساد والعدوان، فكان النبي صلى الله عليه وسلم إذا أتاه طالب حاجة أقبل على جلسائه فقال: "اشفعوا تؤجروا، ويقضي الله على لسان نبيه ما أحب" فالشفاعة لأرباب الحوائج المباحة جائزة (محمد، 2006: 95-96)، قال الله تعالى: (مَن يشْفَع شَفَاعةً حسنَةً يكُن له نَصِيب منْها ومن يشْفَع شَفَاعةً سيئَةً يكُن له كِفْلٌ منْها وكَان اللّه علَى كُل شَيءٍ مقِيتًا) (النساء: 85).

والمقصود بها في هذه الدراسة الواسطة التي تؤدي إلى مخالفة الأنظمة والقوانين، وليست الشفاعة الحسنة التي تعني قضاء حاجات الناس ومصالحهم لدى الآخرين كما نصت عليه الآية السابقة.

3. الاختلاس:

ويعرف الاختلاس بأنه "عبث الموظف العام بما أؤتمن عليه من مال عام بسبب سلطته الوظيفية"، ويطلق عليه أحياناً (الغلول) وهو "خيانة الأمانة واخذ الشيء في الخفاء" (الجريش، 2003: 159).

ومن أشكال الاختلاس تحويل جزء من مشتريات الحكومة وممتلكاتها إلى الملكية الخاصة بالموظف، وقد يتم الاختلاس عن طريق استغلال بعض الموظفين العموميين التلفونات والبريد والكهرباء والسيارات ونحوها والأدوات المكتبية الحكومية للأغراض الشخصية، ونحو ذلك من أوجه التصرف الذي لا يصدر إلا من المالك الحقيقي (محمد، 2006: 85).

ويعد الاختلاس من أسوأ الانحرافات في الوظيفة، وهو من الجرائم الكبيرة المخلة بالشرف والأمانة، ولا يحصل إلا ممن كان خلقه ضعيفاً وسلوكه منحرفاً، وهذا السلوك يعد مخالفاً للقيم التي أمرنا بها ديننا الحنيف.

4. التزوير:

ويتم عن طريق التلاعب والتحريف بالمستندات أو الوثائق أو القيود الرسمية بقصد التضليل والحصول على مكاسب خاصة مادية أو معنوية، ولمنع الحقوق من أصحابها (الحراحشة، 2003: 32).

فعرف الجريش التزوير في الاصطلاح الإداري بأنه "تغيير الحقيقة في محرر بإحدى الطرق يترتب عليه ضرر للغير"، ويهمنا هنا ما تعلق منه بأعمال الوظيفة العامـة، على اعتبار أن التزوير مطية للاختلاس وموصل إليه في الغالب، ومن زور فقد أعمل الفكر وعزم على ارتكاب المعصية (الجريش،2003: 153).

وقد أمر المولى عباده باجتناب قول الزور وقال: (فَاجتَنِبوا الرجس مِن الْأَوثَان واجتَنِبوا قَولَ الزورِ) (الحج: 30)، وعن أبي بكرة نفيع بن الحارث رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ألا أنبئكم بأكبر الكبائر؟ - ثلاثاً- قلنا: بلى يا رسول الله، قال: الإشراك بالله، وعقوق الوالدين، وكان متكئاً فجلس، فقال: ألا وقول الزور وشهادة الزور فما زال يكررها حتى قلنا: ليته سكت. متفق عليه (النووي، 2006: 91).

أسباب الفساد الإداري:

هناك أسباب كثيرة ومتعددة تؤدي إلى انتشار ظاهرة الفساد الإداري، فقد تعددت رؤى الباحثين حول أسباب انتشار تلك الظاهرة، فأشارت وهيبة فارع إلى عدة أسباب منها (فارع وآخرون، 2008: 55-63):

1. ضعف الالتزام بالقيم الأخلاقية الجيدة وتزايد تأثير القيم التي برزت مع نمو الفساد وبروز العلاقات القبلية والعشائرية للتغطية والحماية من النقد والمساءلة والمحاسبة.
2. ضعف الوازع الديني وعدم الاهتمام بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وضعف التوعية بأهمية ذلك.

3. تراخي المسئولين الإداريين في محاسبة ومعاقبة الفاسدين، وضعف كفاءة القيادات الإدارية وقدرتها في ممارسة أساليب الإدارة العلمية وأيضا التصرف بصدق وأمانة ونزاهة.
4. غياب السياسة الصحيحة لتحديد الأجور والتناسب بينها وبين المستوى المعيشي وغياب معايير العدالة في توزيع الترقيات والحوافز.
5. ضعف الدور الرقابي في مكافحة الفساد والحد منه.
6. عجز الدولة عن تقديم الخدمات الاقتصادية والاجتماعية الكافية للمواطنين.
7. تأثير بعض السياسيين على عمل الموظفين العموميين باستغلال نفوذهم لتحقيق مكاسب غير مشروعة.

وعلى ضوء ذلك يؤكد بالمر (Palmer) أن القادة السياسيين مستعدون للتضحية بكفاءة الجهاز الإداري للرفاهية الاجتماعية، أو بناء التأييد السياسي، حتى ولو كان على حساب فئات أخرى وأولويات يكون الجهاز الإداري قد وضعها لتقديم الخدمات للمواطنين على أسس موضوعية، ويضيف أن قرارات السياسة العامة التي تصدرها الصفوة الحاكمة غير واضحة وان كثيرا من الدول يعتمد القادة السياسيون فيها إلى إذكاء الصراعات وعدم الثقة بين رؤساء الأجهزة فيها الأمر الذي يؤدي إلى خلق حالة من عدم التنسيق وعدم التعاون بين الأجهزة (آل الشيخ، 2007: 54).

وذكر الحراحشة أسبابا كثيرة للفساد الإداري منها (الحراحشة، 2003: 34-40):

1. التقاليد الاجتماعية المكرسة للولاءات الطبقية والعلاقات العرقية التي تساهم في تحيز الموظف العام ومحاباته لمن يخصوه سواء بالقرابة أو بالولاء وتوظيف الانتماءات الفئوية والعشائرية في العمل الرسمي لجلب مكاسب خاصة بطريقة غير شرعية.
2. كسب الأرباح واقتناص الفرص المتاحة المحدودة يدفع المتعاملين مع الأجهزة الإدارية إلى عرض الرشاوى أو غيرها من مظاهر الفساد.
3. اتساع تدخل الدولة في الجوانب الاقتصادية يتيح المجال لموظفي الدولة في بسط نفوذهم على أكبر قدر ممكن من القطاعات، حيث أشارت الدراسات العلمية إلى أن الفساد يكون أقل متى قلت قيود التجارة والقيود الاقتصادية على المنظمات.

4. سيطرة الجشع على قيم الأفراد والرغبة في جمع المال بغض النظر عن مشروعية الوسيلة.

أما الكبيسي فقد أوضح تصورات ورؤى للمعنيين بالفساد بين القديم والحديث للتعرف على أسبابه:

1. المعنيون بالفساد التقليدي ينظرون إليه كظاهرة بشرية قديمة تهدد المجتمعات وهؤلاء يرجعون الفساد إلى خصائص شخصية ومواصفات ذاتية تميز الفاسدين عن غيرهم من خلال انحرافهم عن معتقداتهم الدينية والاجتماعية وتدني مستوى القيم والأخلاق لديهم.
2. التفسير الايكولوجي وهؤلاء يرجعون الفساد إلى العوامل المحلية والظروف البيئية المجتمعية التي تحيط بالمنظمات والعاملين فيها، فالفقر والعوز وتدني الأجور وجمود القوانين والتشدد في الإجراءات يدفع بعض الأفراد إلى ممارسات الأساليب الإدارية الفاسدة.
3. الرؤية التوفيقية التي تعطي الخصائص الشخصية والمتغيرات الايكولوجية تأثيرها في تفسير الممارسات الفاسدة، والفساد عند هؤلاء مرتبط بمرحلة التطور وبحركة المجتمعات وليس حكراً ووقفاً على المجتمعات الفقيرة والنامية.
4. الرؤية العصرية المفسرة لأسباب الفساد العالمي الجديد، فهي تضيف إلى ما تقدم من الأسباب بعداً تعده الأكثر أهمية والأشد تأثيراً، ويتمثل هذا البعد في العوامل الخارجية الدولية التي تحيط بالدول والمجتمعات وتفرض عليها أنماطا من النظم والسياسات والإجراءات، ويذهب هؤلاء للقول ان العولمة قد جعلت من الفساد ظاهرة دولية يمارسها الكبار والسادة تحت شعارات ومسميات جديدة، كما أن لثروة التكنولوجيا والمعلومات وشبكات الاتصال والانترنت والأقمار الصناعية دوراً كبيراً في جعل الفساد ينتقل بين أرجاء العالم بسرعة هائلة، إضافة إلى سياسات الانفتاح الاقتصادي، وخصخصة المؤسسات والمشروعات العامة وتعظيم دور القطاع الخاص تحت شعارات المصالح المشتركة والمتبادلة كل ذلك جعل المجتمعات غير محصنة، وأصبح التفاوت بين المجتمعات الأشد والأدنى فساداً (السبيعي، 2010: 66).

آثار الفساد الإداري:

آثار الفساد الإداري أوسع من أن تحصر في مجال واحد لأنه كالسرطان الذي ينتشر في كل الاتجاهات الاقتصادية والإدارية والسياسية والاجتماعية والأخلاقية، فهو يضعف القيم الأخلاقية والشعور بالعدالة لدى الموظف، ويشجع الانتهازية والاستغلال السيئ لموارد الأجهزة العامة ويجرئ على الكسب غير المشروع (السالم، 2003: 310). كما يؤدي الفساد إلى عدم وضع الشخص المناسب بالمكان المناسب مما يساهم في طرد الموظفين أصحاب الكفاءات من الجهاز الإداري بسبب سيطرة الواسطة والرشاوى والمحاباة في تعبئة الشواغر وتجاهل معيار الكفاءة والجدارة في التعيين والترقية، وظهور جماعات متصارعة داخل الجهاز الإداري الأمر الذي يؤدي إلى ضعف كفاءة المنظمة نظراً لصرف الطاقات نحو المصالح والأغراض الذاتية (االشريف، 2004: 42).

وفي ضوء ما تقدم من تعدد الجوانب التي تتأثر بمظاهر الفساد الإداري والآثار السلبية المترتبة عليها أصبح من الضروري التصدي لهذه المشكلة الخطيرة ووضع الإجراءات والاستراتيجيات الناجحة في مكافحتها وتحجيمها إلى أدنى مستوى، وسوف نتطرق في ما يلي لعدد من آراء الباحثين والأدباء حول مكافحة الفساد الإداري.

مكافحة الفساد الإداري:

تناولت الأدبيات استراتيجيات وأساليب عديدة في مكافحة الفساد الإداري، فيرى آل الشيخ أن من الأساليب المطلوبة لمكافحة الفساد الإداري ما يلي (آل الشيخ، 2007: 323-326):

1. تربية النشء على الأخلاق الإسلامية هو السبيل الأول لمكافحة الفساد الإداري، وتحصين الأسر لأبنائها المحيطين بها من الغزو الفكري من خلال التمسك بالدين الإسلامي في العبادات والمعاملات.
2. تفعيل الدورات والبرامج المناسبة التي تبين ضرر الفساد الإداري على كل من الفرد والمجتمع.

3. فتح خطوط ساخنة للإبلاغ عن حالات الفساد الإداري وتسهيل الإجراءات والبعد عن التعقيدات الإدارية التي تمنع المواطنين والوافدين من الإبلاغ عن حالات الفساد ووضع حوافز مادية ومعنوية لتشجيع المبلغين.
4. إدراج مقرر على المستوى الجامعي يعنى بأخلاقيات الوظيفة وسوء عاقبة الفساد في الدنيا والآخرة.

كما يرى هوارد ويتين (Howard Whitton, 2001: 2-11) أن من أهم استراتيجيات مكافحة الفساد الإداري ما يلي:

1. تعزيز الكفاءة الأخلاقية لموظفي الخدمة المدنية ، وتقوية آليات الدعم لأخلاقيات المهنة.
2. تطوير الممارسات الإدارية والعمليات التي تعزز القيم الأخلاقية والنزاهة.
3. نهج الإدارة التي تشجع جميع الموظفين العموميين وموظفي الخدمة المدنية للتعامل بإيجابية مع الفساد والممارسات غير الأخلاقية عند مواجه ذلك.
4. حماية الأفراد المبلغين عن حالات الفساد الإداري.
5. إصلاحات إدارة المالية العامة: وذلك في محاولة السيطرة على النفقات العامة وتقليل الفساد والهدر وعدم الكفاءة.

كما يرى الخثران أن من أهم السبل لمكافحة الفساد الإداري هي (الخثران، 2003:138) :

1. تفعيل دور الأجهزة الرقابية على الأعمال في الدواوين الحكومية، ومنحها المزيد من الصلاحيات بما يحقق لها القيام بأعمالها على الوجه المطلوب.
2. توسيع ودعم مشاركة أفراد المجتمع ومؤسساته المدنية والعسكرية في المكافحة.
3. العمل على استقلالية وتامين التحقيقات في قضايا الفساد عن أي تدخلات أو مؤثرات، وان يكون وفق خطة علمية تبعد الفردية لضمان العدالة.

وأما الهيثي فيرى بناء استراتيجيات فعالة لمكافحة الفساد تستدعي القيام بالإجراءات الآتية(الهيثي، 2001: 93):

1. معاقبة بعض كبار المخالفين.
2. إشراك المواطنين في تشخيص الأنظمة الفاسدة.

3. التركيز على الوقاية عن طريق إصلاح الأنظمة الفاسدة.
4. إصلاح الحوافز.

وعلى نفس المنوال سار آندري شليفر (A. Shleifer) حينما تحدث عن ثلاث استراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري، ذكرها(الخثران، 2003: 51) وهي:

1. منح البيروقراطيين والأطراف الأخرى ذات الصلاحية درجة من العدالة أو المساواة.
2. إصلاح نظام الخدمة المدنية.
3. التخفيف أو الحد من سلطة البيروقراطية من خلال تطبيق إستراتيجية التخصص.

كما يقترح السالم خمس استراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري في الدول النامية وهذه الاستراتيجيات هي(السالم: 2003، 310):

1. ضرورة دعم الصفوة السياسية لجهود مكافحة الفساد الإداري.
2. إصلاح نظام الخدمة المدنية: حيث يقول إنه جهاز مترهل ويقوم بدور الضمان الاجتماعي الذي يقدم إعانة مالية شهرية (تسمى مرتباً) لإشباع أفواه أكبر عدد من المواطنين الموظفين في القطاع الحكومي.
3. تجريم أعمال الفساد الإداري من خلال إصدار أنظمة واضحة تعاقب أفعال إساءة استخدام السلطة.
4. التوعية العامة بمضار الفساد الإداري.
5. دعم الأبحاث التي تدرس ظاهرة الفساد الإداري.

العلاقة بين القيم الإسلامية ومحاربة الفساد الإداري:

يرى المحللون -كما ذكرت وهيبة فارع- أن الوسائل الخارجية مثل السياسات والأنظمة واللوائح الإدارية لم تعد كافية للاعتماد عليها في محاربة الفساد الإداري، لأن الانحراف عن المثل والقيم العليا يشكل عنصراً مساعداً على إخفاق الموظف في التمسك بالقواعد الرسمية (فارع وآخرون، 2008: 82).

فالالتزام بالقيم الإسلامية ينظم سلوكيات الأفراد ويشعر كل منتسب إليها بأهمية عمله الذي يؤديه، ما ينعكس على سلوكه وتصرفاته في الاجتهاد والأمانة والصدق والإخلاص في العمل وإتقانه، واحترام الأنظمة والالتزام بالضوابط التي تضعها المنظمة،

وتحمل المسؤولية والتعاون مع الآخرين، كما تشكل ضماناً لتصرف الموظف في إنجاز مهامه على أساس الموضوعية والنزاهة، وبدون تميز أو تحيز لأحد المنتفعين بما يخل بمبدأ العدالة والمساواة.

وفي المقابل فإن الالتزام بالقيم الإسلامية يشكل كابحاً لاتجاه الموظف وانزلاقه في مواقع الفساد وإساءة استخدام السلطة الممنوحة له بسبب الإغراءات المادية وتأثير العلاقات الشخصية في حال غياب الرادع القضائي؛ وذلك لوجود الرقابة الذاتية لديه على سلوكه والخوف من الرقيب الأعلى.

ويذكر طهطهاوي أن القيم الإسلامية قد صاغها خالق الإنسان وفق مجموعة من خصائص الطبيعة البشرية، لذلك فإنها تعد أهم موجهاً ومرشداً للموظف والقائد الإداري لاعتمادها على المصدر الرباني واستنباطها من القرآن الكريم والسنة النبوية. وبهذا فإن القيم الإسلامية لها الأثر الكبير في صقل نفسية العاملين، واجتنابهم المفاسد التي تشكل المعيقات للعمل الإداري، كما تؤثر القيم الإسلامية إيجاباً على أداء العمال لأعمالهم بكل أمانة وإخلاص واجتناب ما يخل بمبدأ الوظيفة العامة واستغلالها في غير ما خصصت له (طهطهاوي، 1996: 58).

ويضيف محمود معابره أنه إذا التزم الموظف بهذا النهج الرباني فإن في ذلك تربية له وتقوية لرقابته الذاتية على نفسه وهي أساس إصلاحه وإصلاح المجتمع، إذ إنه بهذه الرقابة تهوي وتصغر أمامه جميع أنواع الرقابات الأخرى، سواء من إدارته أو من الأجهزة الخارجية، كديوان المراقبة وهيئة مكافحة الفساد أو غيره، فهو رقيب على نفسه فيؤدي الذي اؤتمن عليه من عملٍ خير أداء (معابرة، 2010: 203).

وهكذا يتضح لنا الأثر البناء الذي تتركه القيم الإسلامية في الشخصية الإدارية الإسلامية، بحيث تصوغها صياغة ربانية تمس كل مواطن من مواطنها، وتهز كل وتر من أوتارها، ليندفع الموظف بكل كيانه وطاقاته في رفع البناء الإداري واجتناب كل عملٍ من شأنه أن يؤدي إلى الفساد الإداري بشتى أنواعه وطرقه.

2.2 الدراسات السابقة

1.2.2 الدراسات العربية:

أجرى (معابرة، 2010) دراسة بعنوان "الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي: دراسة مقارنة بالقانون **الإداري الأردني"**. حيث هدفت هذه الدراسة إلى بيان أصل ووجود الفساد الإداري وتحديد معالمه وأثره مع إبراز مدى اهتمام الإسلام بهذا الشأن بوضعه الحلول المناسبة له. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي تمثلت في بيان ما عليه العمل في المملكة الأردنية الهاشمية فيما يتعلق بالوظيفة العامة والموظف العام وحقوقه وواجباته، كما بينت الدراسة أنواع الفساد الإداري وعلاجه مقارنة بالشريعة الإسلامية. وأوصى الباحث بالتركيز على التوعية الدينية المتضمنة تعزيز الرقابة الذاتية، وتنمية الوازع الديني لدى الموظف كونها أسس الرقابات الدنيوية وصمام الأمان وأساس العلاج، كما أوصى بضرورة إلزام المؤسسات بإعادة هيكلة إدارتها واستحداث آليات الكشف عن حالات الفساد الإداري واعتماد التكنولوجيا المتطورة التي يمكن أن تساهم في التخلص من الكثير من حالات الفساد الإداري.

وأجرى (العفيفي، 2009) دراسة بعنوان: "مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية". **و**هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في كشف ظاهرة الفساد المالي في الشركات المساهمة العامة في قطاع غزة، حيث قام الباحث بعمل دراسة ميدانية على تلك الشركات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن تكاليف تطبيق معايير الأداء المهني كانت مرتفعة، السبب الذي يحول بدرجة كبيرة دون تطبيقها لمواجهة الفساد المالي.

وقام (العلياني، 2008) بإجراء دراسة بعنوان: "ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم بمحافظة بلقرن من وجهة نظر المعلمين"**.** وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي المسحي لعينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة

ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري المدارس بمحافظة بلقرن من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة عالية بمتوسط حسابي 3.68.

وأجرى (آل غصاب، 2008) دراسة بعنوان: "منهج الشريعة في حماية المجتمع من الفساد المالي والإداري". حيث هدفت الدراسة إلى إبراز ما يميز منهج الشريعة الإسلامية في مجال حماية المجتمع من الفساد المالي والإداري في المملكة العربية السعودية، وقد اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي التحليلي النقدي المقارن، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن ضعف الوازع الديني وعدم الالتزام بتعاليم الدين من ابرز أسباب انتشار الفساد المالي والإداري، وأن للرقابة الإدارية والمالية على الموظفين دوراً كبيراً في الحد من انتشار الفساد.

كما أجرت (فارع وآخرون،2008) دراسة بعنوان: "أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري: دراسة ميدانية على موظفي الوحدات الحكومية في عدد من المحافظات اليمنية". حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في الجمهورية اليمنية ومدى تطبيق الموظف لها أثناء تأديته عمله ومعرفة أثر الالتزام بتلك الأخلاقيات في الحد من الفساد الإداري. لذا قام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية من الموظفين في عدد من المناطق وبواقع (3000) من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن هناك علاقة عكسية بين أخلاقيات الوظيفة العامة والفساد الإداري وأن مستوى ممارسة أخلاقيات الوظيفة العامة بلغ 57% بينما بلغ مستوى ممارسة الفساد الإداري 43%، كما تبين أن الوساطة والمحسوبية هي أكثر محاور الفساد الإداري ممارسة، بينما كانت النزاهة والعدالة هي أقل الأخلاقيات ممارسة في الوظيفة العامة.

وقامت (العقيلي، 2007) بدراسة بعنوان :"الفساد المالي وسبل مكافحته: دراسة مفقهية مقارنة في المملكة الأردنية الهاشمية". حيث هدفت هذه الدراسة إلى إيضاح صور الفساد المالي المتمثلة بالاختلاس والرشوة والتزييف والتهرب الضريبي وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على المجتمعات، وبيان دور الشريعة الإسلامية في مكافحة الفساد المالي. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن ضعف الوازع الديني وسوء البيئة الأسرية من أشد الأسباب التي تؤدي إلى الفساد والانحراف،

كما توصلت الدراسة إلى أن الشريعة الإسلامية تفوقت على الأنظمة الرقابية الحديثة في التصدي لظاهرة الفساد من خلال ما قامت به ولاية المظالم والحسبة في مكافحة الفساد.

كما أجرى (آل الشيخ، 2007) دراسة بعنوان: "الفساد الإداري أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته" دراسة تطبيقية على المدانين بممارسته والمعنيين بمكافحته في المملكة العربية السعودية. وهدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على حقيقة الفساد الإداري وأنماطه وأسبابه وسبل مكافحته والمعوقات التي تواجه جهود المكافحة، وبناء نموذج تنظيمي مقترح لمكافحة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومن أهمها: أن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى الفساد الإداري من وجهة نظر المعنيين هي عدم تطبيق نظام المساءلة بشكل دقيق على جميع أجهزة الدولة، وضعف الوازع الديني، وغياب القدوة الحسنة، وعدم العدالة في المنظمة، والقصور الإعلامي في توعية الناس بأضرار وأشكال الفساد الإداري.

كما قام (الشريف، 2004) بدراسة بعنوان "ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الأجهزة الإدارية في المملكة العربية السعودية ". وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الخصائص التي تميز الفساد الإداري، وتحليل أسباب انتشاره، ومعرفة مدى تأثير الفساد الإداري على أداء الأجهزة العامة، ومعرفة الوسائل المتبعة في رفع الوعي العام السلوكي والوظيفي والاجتماعي، حيث توصل الباحث إلى أن هناك صعوبة في محاربة الفساد أو التصدي له باعتباره أمراً واقعاً وظاهرة طبيعية تصاحب النمو والتطور والتغيير في الدول النامية. كما أوصى بإنشاء أجهزة رقابية لمكافحة الفساد الإداري تمتلك صلاحيات واسعة في مجال عملها، وينتقى لها أكفأ وأفضل العناصر البشرية، وأن تتمتع بحصانه تمكنها من القيام بدورها بشكل فعال، ومتصلة إما برئيس الدولة مباشرة أو رئيس مجلس الوزراء، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة التي أنشأت أجهزة مماثلة من حيث التنظيم والأدوار التي تباشرها.

وأجرى (الحراحشة، 2003) دراسة بعنوان: "الفساد الإداري: دراسة ميدانية لوجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني". حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب الفساد الإداري، والكشف عن أكثر وسائل مكافحة الفساد الإداري فعالية من وجهة نظر المعنيين. لذا قام الباحث بجمع البيانات من خلال

استبانة وزعت على أفراد العينة خضع منها للتحليل (282) استبياناً، حيث توصلت الدراسة إلى أن اغلب الأسباب المؤدية للفساد الإداري هي ضعف العقوبات المفروضة على المخالفين والتساهل في تطبيقها ويليه ضعف الالتزام بتعاليم الدين الإسلامي وقلة وجود القدوة الحسنة، إضافة إلى عامل سيطرة الجشع والرغبة في جمع المال.

وفي دراسة (النيادي، 2001) بعنوان: "اثر القيم الإسلامية على سلوك المستهلك": دراسة مقارنة بين الإمارات العربية المتحدة والمملكة الأردنية الهاشمية. وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيم الإسلامية على سلوك المستهلك المسلم في دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة الأردنية الهاشمية، كماهدفت أيضا إلى تحديد التباين في تأثير القيم الإسلامية على سلوك المستهلك في كل من الدولتين. وقام الباحث بجمع البيانات من خلال استبانه وزعت على عينة عشوائية بواقع (577) من مجتمع دولة الأمارات و(602) من مجتمع المملكة الأردنية الهاشمية. وتوصلت الدراسة الى أن درجة اعتقاد المستهلكين في كلتا الدولتين بالقيم الإسلامية كانت عالية ودرجة ممارستهم لها متوسطة. وأن هناك اختلافات في درجة تأثير القيم الإسلامية على سلوك المستهلك في الإمارات العربية المتحدة حيث كانت قيمة اجتناب الحرام أكثر القيم التي تؤثر على سلوكهم في حين كانت قيمة الاعتدال أكثر القيم التي تؤثر على المستهلكين في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد يعزى إلى تأثير العوامل البيئية والاجتماعية والثقافية وغيرها.

وفي دراسة لـ(العصيمي، 1998) بعنوان: "القيم الإسلامية في التنظيم والإدارة لوحدات التطوير الإداري: دراسة استطلاعية تحليلية ميدانية لبعض الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض". وهدفت الدراسة إلى الإجابة على الاسئلة التالية: هل المبادئ المعمول بها تأخذ في الاعتبار القيم الإسلامية في التنظيم والإدارة؟ وما اتجاهات العاملين نحو إدخال تلك القيم في وحدات التنظيم الإداري، وما مدى توافر البيئة المناسبة لإدخال هذه القيم؟. وقد قام الباحث بجمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة انتقائية بواقع (193) من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة ترى أن بعض المبادئ في التنظيم الإداري المعمول بها لا تأخذ بالقيم الإسلامية بشكل كامل، وأن هناك رغبة جامحة من موظفي وحدات التطوير الإداري بإدخال القيم الإسلامية بالتنظيم والإدارة إلى عمل الجهاز الحكومي، وأن البيئة الإدارية مهيأة لإدخال تلك القيم.

كما أوصى الباحث بضرورة الأخذ بتلك القيم في التنظيم والإدارة كإقامة الندوات العلمية، والمحاضرات التي تذكر الموظفين بأهمية أدائهم لأعمالهم بكل أمانة وصدق، وأن يكون لمعهد الإدارة الدور الفاعل في الأخذ بهذه القيم وذلك من خلال إقامة الندوات الإدارية والدورات التدريبية التي تساعد على تنمية الجانب العقدي والإيماني للموظف.

2.2.2 الدراسات الأجنبية:

وفي دراسة أجراها (Abdul Sattar Abbasi and others, 2011) بعنوان: "Team management: The Islamic paradigm" "فريق الإدارة: النموذج الإسلامي".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أداء فريق العمل والرضا الوظيفي لدى عضو الفريق عند الإدارة التي تتبنى المنهج الإسلامي في باكستان، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى أداء فريق العمل كان مرتفعاً عند الإدارة التي يلتزم مدراؤها وموظفوها بالقيم والأخلاق الإسلامية، وتم ذلك من خلال دراسة أداء منظمات الأعمال وربحيتها، وبينت أيضا الدراسة أن النموذج الإسلامي في إدارة الفريق يأخذ نهج شمولي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الفريق في بيئات تلك الأعمال.

في دراسة لـ (Patrick Flavin, 2008) بعنوان: "Religiosity and Government Corruption in the American States". "التدين والفساد الحكومي في الولايات المتحدة الأمريكية".

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التدين والفساد الحكومي في القطاع العام في والولايات المتحدة الأمريكية، حيث قام الباحث باستخدام بيانات من مختلف الولايات المتحدة الأمريكية، وبإجراء اختبار الفرضيات كشفت نتائج الدراسة أن هناك أدلة تذكر وجود علاقة بين تدابير متعددة من التدين والفساد الحكومي، ويشير الباحث إلى الحاجة لاستمرار البحث عن العلاقة بين الاثنين وعدم التخلي عن فهم العلاقة بينهما.

وفي دراسة ديفيز (Davis, 2006) بعنوان: "Corruption in public service delivery: experience from South Asia's water and sanitation sector". "الفساد في تقديم الخدمات العامة : تجربة من جنوب آسيا في مجال المياه والصرف الصحي".

هدفت هذه الدراسة إلى تطبيق سلسلة من الإجراءات والاستراتيجيات التي ينبغي إتباعها لمكافحة الفساد وزيادة الشفافية وهي ما يلي : إصلاح الأطر المعيارية لتبسيط الإجراءات وضمان وصول المعلومات للجمهور، والتوعية العامة بمبادئ الشفافية ومعالجة الفساد والمشاركة بين القطاعين العام والخاص، وتعزيز الرقابة المالية سيادة القانون ومؤسسات الرقابة،والتركيز على الحوافز ودور الإعلام والتعيين على أساس الجدارة،وتم تطبيق ما سبق في بلغاريا وتوصلت الدراسة إلى توفير سجلات إلكترونية تضمن وصول الجمهور إلى المعلومات، وضمان الشفافية في عملية وضع الميزانية وزيادة مشاركة المواطنين في أنشطة مكافحة الفساد من خلال حملات التوعية ووسائط الإعلام.

وقام (Mari-Liis Liiv, 2004) بدراسة بعنـوان: "أسـباب الفـساد الإداري: "The Causes of Administrative Corruption: Hypotheses for Central and Eastern Europe". الفرضيات لأوربا الوسطى والشرقية".

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب الفساد الإداري في دول أوربا الوسطى والشرقية، حيث قام الباحث بوضع عدد من الفرضيات واختبارها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن انخفاض الدخل يرافقه ارتفاع معدلات البطالة، وارتفاع التضخم ويرتبط ذلك ارتباطا ايجابيا مع مستوى الفساد. وأن الهيمنة على السلطة الرئاسية، وعدد من المسئولين السابقين في مناصب رفيعة لها علاقة طردية مع مستوى الفساد.وكذلك توصلت الدراسة إلى أن التجزئة العرقية ترتبط ارتباطا إيجابيا مع مستوى الفساد.

وقام (Klaus Abbink, 2003) بدراسة بعنوان:-"Staff rotation as an anti-corruption policy". "دوران الموظفين على أنها سياسة لمكافحة الفساد".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى سياسة دوران الموظفين في أوقات العمل لمكافحة الفساد في الإدارة العامة في جمهورية ألمانيا الاتحادية، حيث قام الباحث بإجراء دراسة تجريبية بإجراء مطابقة عشوائية بين المؤسسات وموظفي الإدارة العامة حيث تم جمع فردين من الراشين المحتملين وموظفي الإدارة العامة وكانا متقابلين في كل دورة من دورات الدراسة مع بعض وبطريقة عشوائية ووجد أن عملية التدوير فعالة في البيئة التي تمت فيها التجارب، ذلك أن عمليات الرشاوى تقلصت إلى النصف تقريباً، الأمر الذي أدى إلى تقليص القرارات غير الفعالة بسبب الرشوة إلى الثلثين تقريباً.

وفي دراسة لـ (Mitchell and Steven, 2001) بعنوان: "Corruption and Optimal Law Enforcement" "الفساد والتطبيق المثالي للقانون".

وتناولت هذه الدراسة الفساد في عملية تطبيق القوانين كدفع الرشاوى، والاتهام للأبرياء المطبقين للقوانين في نيويورك، ومعرفة أثر تقديم الحوافز والمكافآت المادية للجهات التي تقوم بتطبيق وتنفيذ القوانين في الحد من حالات الفساد الإداري، حيث توصلت الدراسة إلى أن هذه الحوافز والمكافآت وعلى الرغم من أنها قد تحقق نتائج في الحد من الفساد إلا أنها قد تشجع وتزيد من حالات الإبتزازات والتهم للآخرين سعياً للحصول على تلك الحوافز، وأيضاً ما قد يؤدي إلى ارتفاع التكلفة المالية وذلك لتزايد تعويض القائمين على إنفاذ القوانين نتيجة لتعرضهم لمزيد من الأخطار.

(Sheetal K. Chand and Karl O. Moene, 1999) بدراسة بعنوان: "Controlling Fiscal Corruption" السيطرة على الفساد المالي".

هدفت هذه الدراسة إلى مسألة كيفية السيطرة على الفساد المالي في جمهورية غانا من خلال تقديم الحوافز لموظفي المالية، حيث قام الباحثان بتطوير نموذج لتصوير آثار الحوافز على السيطرة على الفساد المالي، وأكدا في نتائج دراستهما على أن مجرد تقديم مكافآت أو حوافز ليست كافية للسيطرة على الفساد المالي، بل على المستويات العليا في الإدارة أن تكون على النحو الذي يسمح للمكافآت لتصبح أكثر فاعلية.

وفي دراسة لـ (Fredrick and Petter, 1997) بعنوان: "The Role of The Public Administration in Fighting Corruption" "دور الإدارة العامة في مكافحة الفساد".

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد إستراتيجية شاملة لمكافحة الفساد وركزت الدراسة على أن دعم وتحفيز النزاهة والاستقامة هو جزء رئيسي ومكمل للعملية التنموية ولقيام إدارة فعالة، وقد توصلت الدراسة إلى إستراتيجية مكافحة شاملة، تم تسميتها نظام النزاهة الوطنية "National Integrity System"، حيث تضمنت عدة عناصر من أهمها: تفعيل إجراءات وقوانين مقاومة الفساد، كالإصلاح الإداري، والقواعد الأخلاقية. وكذلك تفعيل الدور الإعلامي في مكافحة الفساد.

وفي دراسة لـ (Aminuzzaman, 1996) بعنوان: "Accountability and Promotion of Ethics and Standards of Behavior of Public Bureaucracy in Bangladesh". "المساءلة وتعزيز الأخلاقيات ومعايير السلوك من البيروقراطية العامة في بنغلاديش".

حيث أجريت هذه الدراسة في مدينة دكا في بنغلاديش وأفاد 68.25% من المستجيبين بأنهم قاموا بدفع رشاوى لإنجاز معاملاتهم، وأن أغلب حالات الفساد الإداري تمثلت في الأجهزة التي تقوم بتنفيذ القوانين ومن أهمها دائرة الجمارك ودائرة ضريبة الدخل. كما توصلت الدراسة إلى أنه كلما زادت البيروقراطية انخفضت عدد حالات الفساد ولكن تزيد المبالغ المتداولة في عمليات الرشوة.

كما أجرى (Mitchell-Scott, 1990) دراسة بعنوان: "Values in American society". "القيم في المجتمع الأمريكي".

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأخطار التي تواجه البناء الاجتماعي والأخلاقي للمجتمع الأمريكي في المشكلات البيئية والفساد، وفقدان الإحساس بروح الجماعة، والاهتمام بالثروة، كما ركزت الدراسة على معرفة القيم الأمريكية السائدة في المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى أن الخطر الذي يواجه المجتمع الأمريكي ما هو إلا ناتج عن طغيان القيم الفردية الأمريكية التي يغلب عليها طابع السعي إلى المال وحب الذات والأنانية وفقدان روح الجماعة، وأن الأمر يتطلب التدخل السريع من القيادة الأمريكية لمواجهة هذه المشكلات والعمل على تغيير هذه القيم.

3.2.2 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة نلاحظ أن هناك جهودا طيبة قد بذلها الباحثون في مجال الحد من ظاهرة الفساد الإداري، وقد بذلت هذه الجهود فتناولت علاج هذه المشكلة من خلال عدد من الزوايا، وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات وأهدافها والنتائج التي توصلت إليها والتي استفاد الباحث من خلال الاطلاع عليها في إعداد الإطار العام للدراسة، وإثراء الجانب النظري لها، إلا أن هذه الدراسات لم تركز على جانب مهم في هذه الدراسة، وهو سعي هذه الدراسة لبيان أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري، حيث أن هذه الدراسة اهتمت بدرجة ممارسة الموظفين للقيم

الإسلامية خلال تأديتهم أعمالهم، وما للقيم الإسلامية من أثرٍ فعال في محاربـة الفـساد الإداري، كما أن في هذه الدراسة إظهار لشخصية الموظف المسلم الذي يلتزم بما جـاء في القران الكريم والسنة النبوية المطهرة؛ ذلك ما تميزت به هذه الدراسة عن ما سـبقها من دراسات.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

1.3 منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لأغراض الدراسة من الناحيتين النظرية والعملية، فمن الناحية النظرية تتبنى الدراسة المنهج الوصفي المتمثل في الاعتماد على الأدبيات والمراجع التي تناولت موضوع الدراسة، وذلك من أجل بناء الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وتحديد موقع الدراسة من الدراسات السابقة، والاستفادة من الدراسات السابقة في تطوير المقياس. ومن الناحية العملية تتبنى الدراسة المنهج التحليلي من خلال إعداد أداة تتناسب وأهداف وفرضيات وأسئلة الدراسة لتحليل أثر ممارسة القيم الإسلامية على محاربة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية في منطقة الجوف.

2.3 الأساليب الإحصائية المتبعة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS.V- 16):

1 - **مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)** وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتمادا على التكرارات والنسب المئوية،ومن اجل الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة أهميتها النسبية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2 - **تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)** وذلك للتأكد من صلاحية النموذج.
3 - **تحليل الانحدار التراكمي التدريجي (Step Wise Regression)** لمعرفة أي المتغيرات المستقلة أشد تأثيرا على المتغير التابع في هذه الدراسة.
4 - **تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)** لمعرفة أثر المتغيرات الديموغرافية في مستوى القيم الإسلامية ومستوى الفساد الإداري .

5 - اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين فئات المتغيرات الديموغرافية.

6 - **اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) (VIF)** واختبار التباين المسموح به (**Tolerance**) وذلك للتأكد من عدم وجود ارتباط عال (**Multicollinarity**) بين المتغيرات المستقلة.

7 - **اختبار معامل الالتواء (Skewness)** للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

3.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين العاملين في الأجهزة الحكومية العاملة في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية في جميع المستويات الإدارية والبالغ عددهم (5923) موظفاً (العازمي: 2011).

جدول رقم (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من العاملين في القطاع العام السعودي في منطقة الجوف

الرقم	اسم المركز في القطاع الحكومي السعودي	إجمالي عدد الموظفين في جميع المحافظات
1	إمارة منطقة الجوف	1035
2	جامعة الجوف	850
3	أمانة منطقة الجوف	745
4	مديرية الشؤون الصحية	615
5	تعليم البنات في منطقة الجوف(إداريين فقط)	592
6	تعليم البنين في منطقة الجوف (إداريين فقط)	460
7	مصلحة الجمارك	310
8	فرع وزارة المالية	225
9	هيئة التحقيق والادعاء العام	205
10	فرع وزارة الزراعة	165
11	فرع وزارة العدل	140
12	فرع وزارة الشئون الإسلامية	115
13	الرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر	105
14	الأحوال المدنية	80
15	فرع وزارة المياه	75
16	فرع وزارة الثقافة والإعلام	73
17	مكتب العمل	49
18	الجودة والنوعية(مختبر الرقابة الغذائية)	28
19	فرع ديوان الخدمة المدنية	25
20	الهيئة العامة للغذاء والدواء(وزارة التجارة)	23
21	المواصفات والمقاييس	8
	المجموع	5923

4.3 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مختلف المستويات الإدارية بواقع 15% من المجتمع أي ما مجموعه (888) موظفاً، وقد تم توزيع الاستبانات على جميع مفردات العينة باليد بعد موافقة الجهات المسؤولة، تم استرجاع (816) استبانة بنسبة بلغت (92%) من عينة الدراسة، وقد تم استبعاد (19) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك خضعت (797) استبانة مشكلة ما نسبته (90%) من عينة الدراسة، وما نسبته (13.5%) من مجتمع الدراسة الكلي، وهي نسبة مقبولة لإغراض البحث العلمي، وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة حسب العوامل الشخصية والوظيفية الآتية **(**المؤهل العلمي، والخبرة، والعمر والمستوى الوظيفي **)**، ويبين الجدول التالي رقم **(2)**توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه العوامل **:**

جدول رقم (2)

وصف خصائص عينة الدراسة وفقا للمتغيرات المستقلة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	459	57.6
	بكالوريوس	262	32.9
	دراسات عليا	76	9.5
الخبرة	10 سنوات فأقل	392	49.2
	11 – 15 سنة	225	28.2
	16 سنة فأكثر	180	22.6
العمر	25 سنة فأقل	36	4.5
	26 – 30 سنة	254	31.9
	31 – 35 سنة	245	30.7
	36 سنة فأكثر	262	32.9
المستوى الوظيفي	مدير عام/نائب مدير	34	4.3
	مدير إدارة	74	9.3
	رئيس قسم	188	23.6
	موظف	501	62.9

يوضح الجدول رقم(2) أن فئة المؤهل العلمي (دبلوم فأقل) احتلت المرتبة الأولى بواقع (57.60%)، تلاها فئة (بكالوريوس) وشكلت ما نسبته (32.90%) ، وأخيرا جاءت فئة (دراسات عليا) وشكلت ما نسبته (9.50%)، ويفهم من هذه النتائج أن غالبية أفراد العينة هم من فئة المؤهل العلمي (دبلوم فأقل) .

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة دلت النتائج أن (49.20%) من أفراد عينة الدراسة تقع مدة خدمتهم ضمن الفئة (10 سنوات فأقل)، مقابل (28.20%) تقع مدة خدمتهم ضمن الفئة (11 – 15 سنة) وان (22.60%) تقع مدة خدمتهم ضمن الفئة (16 سنة فأكثر)، أي أن غالبية أفراد العينة هم من فئة الخبرة(10 سنوات فأقل)، وقد يعود ذلك إلى الدوران الوظيفي للأشخاص الذين تكون مدة خدمتهم طويلة.

وفيما يتعلق بمتغير العمر دلت النتائج أن (4.50%) من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن الفئة (25 سنة فأقل) مقابل (31.90%) تقع أعمارهم ضمن الفئة (26 – 30 سنة)، وان (30.70%) تقع أعمارهم ضمن الفئة (31 – 35 سنة)، وان (32.90%) تقع أعمارهم ضمن الفئة (36 سنة فأكثر)، أي أن غالبية أفراد العينة هم من فئة العمر (36 سنة فأكثر).

وفيما يتعلق بمتغير المستوى الوظيفي دلت النتائج أن (4.30%) من أفراد عينة الدراسة كانوا ضمن فئة (مدير عام) مقابل (9.30%) كانوا ضمن فئة (مدير إدارة) ، وان (23.60%) كانوا ضمن فئة (رئيس قسم)، وان (62.9%) كانوا ضمن الفئة (موظف)، أي أن غالبية أفراد العينة هم من فئة (موظف)، وهذا شيء طبيعي لأن هذه الفئة تكون الأكثر عدداً.

5.3 أداة الدراسة:

بعد إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة تم تطوير استبانة الملحق (أ) ومن أهم الدراسات التي استعان بها الباحث في تطوير الاستبانة هي دراسة (العلياني، 2008) ودراسة (فارع وآخرون، 2008) وتتكون هذه الاستبانة من الأجزاء التالية :

الجزء الأول : ويتضمن المعلومات العامة عن خصائص عينـة الدراسـة طبقـا للعوامـل الشخصية والوظيفية (المؤهل العلمي، والخبرة، والعمر والمستوى الوظيفي) .

الجزء الثاني: ويتضمن (29) فقـرة تقيس مستوى القيـم الإسلامية، وهي الفقرات مـن (1 – 4) تقيس قيمة الصدق، والفقرات من (5 – 9) تقيس قيمة الأمانة، والفقرات من (10 – 12) تقيس قيمة الإتقان، والفقرات من (14 – 17) تقيس قيمة العدل، والفقرات من (18 – 22) تقيس قيمة التعاون والفقرات من (23 – 29) تقيس قيمة القدوة الحسنة .

الجزء الثالث: ويتضمن (17) فقرة تقيس مستوى الفساد الإداري، وهـي الفقـرات مـن (30 - 33) تقيس مجال الرشوة ، والفقـرات مـن (34 - 37) تقـيس مجـال الواسطة، والفقرات مـن (38 - 41) تقيس مجـال الاختلاس والفقـرات مـن (42 - 46) تقيس مجال التزوير .

وقد صنفت جميع إجابات فقرات الاستبانة وفقًا لمقياس ليكرت الخماسـي (Likert) وحدد بخمس إجابات حسب أوزانها رقميا على النحو التالي:

1 – دائماً ويمثل (5 درجات)

2 – غالباً ويمثل (4 درجات)

3 – أحياناً ويمثل (3 درجات)

4 – نادراً ويمثل (درجتان)

5 – أبداً ويمثل (درجة واحدة)

6.3 صدق أداة الدراسة:

تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين من أساتذة الإدارة المختصين مـن هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والسعودية، للتحقق من مدى صدق فقرات الأداة، ولقد تم الأخذ بملاحظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبـة بـشكل دقيق يحقق التوازن بين مضامين الأداة في فقراتها، إلى جانب ذلك تم عرض الاستبانة على عينة مكونة من (40) مبحوثا من خارج أفراد العينة بغرض التعرف على درجة استجابة المبحوثين للاستبانة وعبروا عن رغبتهم في التفاعل مع مرفقاتها مما أكد على صدق الأداة.

7.3 ثبات أداة الدراسة:

تم استخراج معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (**Cronbach's Alpha**) للاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد الدراسة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم **(3).**

جدول (3)

قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد الدراسة

المتغير	المجال	أرقام الفقرات	معامل الثبات
القيم الإسلامية	الصدق	1 – 4	0.776
	الأمانة	5 – 9	0.808
	الإتقان	10 – 13	0.773
	العدل	14 – 17	0.865
	التعاون	18 – 22	0.872
	القدوة الحسنة	23 - 29	0.901
الفساد الإداري	الرشوة	30 – 33	0.830
	الواسطة	34 – 37	0.904
	الاختلاس	38 – 41	0.901
	التزوير	42 - 46	0.947

يلاحظ من الجدول رقم**(3)** أن معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة قد جاءت مرتفعة، وتراوحت بين (0.773 - 0.947) وهي قيم ثبات عالية لإغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

الفصل الرابع
عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

1.4 عرض النتائج:

فيما يلي عرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات وهي قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لجميع أبعاد الدراسة، والفقرات المكونـة لكل بعد مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة كمـا يلـي: دائمـاً وأعطي الدرجة (5) ، غالباً وأعطي الدرجة (4) ، أحياناً وأعطـي الدرجـة (3) ، نـادراً وأعطي الدرجة (2)، أبداً وأعطي الدرجة (1)، واستنادا إلى ذلك فـان قـيم المتوسـطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:

1. مرتفع (3.5 فما فوق)
2. متوسط (2.5 – 3.49)
3. منخفض (1 – 2.49)

وبناء على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات اكبـر مـن(3.5) فيكـون مستوى التصورات مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على الفقرات، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.5 – 3.49) فان مستوى التصورات متوسطاً،وإذا كـان المتوسـط الحسابي أقل من **(**2.49) فيكون مستوى التصورات منخفضا.

2.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما تصورات المبحـوثين لمـستوى ممارسـة القـيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف؟

والجدول(4) يبين قيم المتوسطات الحسابية والانحرافـات المعياريـة لتـصورات المبحوثين لمستوى ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف.

جدول(4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لمستوى ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميــة النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
1	الصدق	3.96	.66	79.39	1	مرتفع
2	الأمانة	3.70	.80	74.15	2	مرتفع
3	الإتقان	3.67	1.02	73.42	3	مرتفع
4	العدل	3.45	.90	69.12	6	متوسط
5	التعاون	3.56	.86	71.26	5	مرتفع
6	القدوة الحسنة	3.59	.81	71.83	4	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (4) أن أكبر متوسط حسابي كان لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة الصدق وقد بلغت قيمته (3.96) وانحراف معياري (0.66) وأهمية نسبية (79.39%) ، وأقل متوسط حسابي كان لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة العدل وقد بلغت قيمته (3.45) وانحراف معياري (0.90) وأهمية نسبية (69.12%).

وتالياً النتائج لكل قيمة

1- قيمة الصدق

جدول(5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين لقيمة الصدق

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميــة النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
1	يلتزم الموظفون بالصدق في مواعيدهم للآخرين	3.81	0.78	76.24	4	مرتفع
2	يتحلى الموظفون بالمصداقية في إعطاء المعلومات للمستفيدين	4.11	0.83	82.21	1	مرتفع
3	يحرص الموظفون على أن يكونوا صريحين في تعاملهم مع الآخرين	3.91	0.84	78.39	3	مرتفع
4	يحرص الموظفون على ألا يحلفون كذباً مهما كانت الظروف	4.03	0.96	80.73	2	مرتفع
المتوسط الحسابي العام		3.96	0.66	79.39		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة الصدق قد جاء مرتفعاً وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.96) وانحراف معياري (0.66) وأهمية نسبية (79.39%)، وقد جاءت الفقرة رقم (2) (يتحلى الموظفون بالمصداقية في إعطاء المعلومات للمستفيدين) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.11) وانحراف معياري (0.83) وأهمية نسبية(82.21%)، في حين جاءت الفقرة رقم (1) (يلتزم الموظفون بالصدق في مواعيدهم للآخرين) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.81)وانحراف معياري (0.78) وأهمية نسبية (76.24%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات مرتفعة.

2- قيمة الأمانة

جدول(6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين لقيمة الأمانة

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميـــة النسبية%	الترتيب حـسب الأهمية النسبية	المستوى حـسب المتوسط الحسابي
5	يحافظ الموظفـون علـى أسـرار العمل	3.90	1.03	78.02	3	مرتفع
6	يحرص الموظفون على المحافظـة على الأموال العامة	3.89	1.07	77.84	4	مرتفع
7	يؤمن الموظفون بأنهم سوف يسألوا أمام الله في حال تقـصيرهم فـي عملهم	4.01	1.07	80.28	1	مرتفع
8	تبذل إدارتي الجهود الكافية لضمان قيام الموظف بأداء عمله بكل أمانة	4.00	0.97	80.13	2	مرتفع
9	تقيم إدارتي ندوات ومحاضـرات لتوعية الموظفين بعظم شأن الأمانة في أداء الأعمال	2.72	1.17	54.50	5	متوسط
المتوسط الحسابي العام		3.70	0.80	74.15		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي العام لتـصورات مـستوى القـيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة الأمانة قد جاء مرتفعا وقد بلغ المتوسط الحـسابي (3.70) وانحراف معياري (0.80) وأهمية نسبية (74.15%)، وقد جاءت الفقرة رقم (7) (يـؤمن

الموظفون بأنهم سوف يسألوا أمام الله في حال تقصيرهم في عملهم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.01) وانحراف معياري (1.07) وأهمية نسبية (80.28)، في حين جاءت الفقرة رقم (9) (تقيم إدارتي ندوات ومحاضرات لتوعية الموظفين بعظم شأن الأمانة في أداء الأعمال) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.72)وانحراف معياري (1.1728) وأهمية نسبية(54.50%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات متوسطة ومرتفعة.

3- قيمة الإتقان

جدول(7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين لقيمة الإتقان

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
10	يتقن الموظفون الأعمال الموكلة إليهم مهما كلفتهم من جهد	3.82	0.83	76.44	2	مرتفع
11	يستخدم الموظفون الأساليب المتطورة في عملهم	3.68	0.98	73.60	3	مرتفع
12	تحث إدارتي موظفيها على إتقان أعمالهم	4.17	0.91	83.59	1	مرتفع
13	تقيم إدارتي دورات تدريبية تزيد الموظفين تشجيعاً على إتقان أعمالهم	2.99	1.21	59.90	4	متوسط
المتوسط الحسابي العام		3.67	1.02	73.42		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة الإتقان قد جاء مرتفعا وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.67) وانحراف معياري (1.02) وأهمية نسبية (73.42%) ، وقد جاءت الفقرة رقم (12) (تحث إدارتي موظفيها على إتقان أعمالهم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.17) وانحراف معياري (0.9143) وأهمية نسبية(83.59%)، في حين جاءت الفقرة رقم (13) (تقيم إدارتي دورات تدريبية تزيد الموظفين تشجيعاً على إتقان أعمالهم) في المرتبة

الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.99)وانحراف معياري (1.21) وأهمية نسبية(59.90%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات متوسطة ومرتفعة.

4- قيمة العدل

جدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين لقيمة العدل

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
14	يعدل المدراء في تعاملهم مع جميع الموظفين	3.55	1.04	71.07	2	مرتفع
15	يحرص المدراء على إعطاء الحوافز للعاملين على مستوى أدائهم	3.16	1.17	63.24	4	متوسط
16	يلتزم المدراء العدل في تقييم أداء الموظفين	3.70	1.00	74.15	1	مرتفع
17	يتوخى المدراء الدقة في توزيع الأعمال على الموظفين	3.40	1.07	68.01	3	متوسط
المتوسط الحسابي العام		3.45	0.90	69.12		متوسط

يتضح من الجدول رقم(8) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة العدل قد جاء متوسطا، وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.45) وانحراف معياري (0.90) وأهمية نسبية (69.12%) ، وقد جاءت الفقرة رقم (16) (يلتزم المدراء العدل في تقييم أداء الموظفين) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وانحراف معياري (1.00) وأهمية نسبية(74.15%)، في حين جاءت الفقرة رقم (15) (يحرص المدراء على إعطاء الحوافز للعاملين على مستوى أدائهم) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.16)وانحراف معياري (1.17) وأهمية نسبية(63.24%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات متوسطة ومرتفعة.

5- قيمة التعاون

جدول(9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين لقيمة التعاون

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميـة النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
18	يتعاون الموظفون على المحافظة على المال العام	3.73	1.15	74.60	3	مرتفع
19	يتعاون الموظفون على المحافظة على الممتلكات العامة	3.77	1.09	75.43	2	مرتفع
20	يتعاون الموظفون مع زملائهم لإنجاز أعمالهم	3.78	0.95	75.68	1	مرتفع
21	يحاول الموظفون مساعدة زملائهم دون طلب ذلك منهم	3.19	1.06	63.81	5	متوسط
22	يفضل الموظفون الأنشطة الجماعية على الأنشطة الفردية	3.33	1.05	66.75	4	متوسط
المتوسط الحسابي العام		3.56	0.86	71.26		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة التعاون قد جاء مرتفعا وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (0.86) وأهمية نسبية (71.26%)، وقد جاءت الفقرة رقم (20) (يتعاون الموظفون مع زملائهم لإنجاز أعمالهم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.78) وانحراف معياري (0.95) وأهمية نسبية(75.68)، في حين جاءت الفقرة رقم (21) (يحاول الموظفون مساعدة زملائهم دون طلب ذلك منهم) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.19) وانحراف معياري (1.06) وأهمية نسبية(63.81%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات متوسطة ومرتفعة.

6- قيمة القدوة الحسنة

جدول(10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين لقيمة القدوة الحسنة

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
23	يتمتع المدراء بالخلق الحسن	3.89	0.89	77.99	2	مرتفع
24	يتعامل المدراء بمصداقية مع الموظفين	3.70	1.01	74.03	4	مرتفع
25	يلتزم المدراء بما يصدرونه من توجيهات	3.73	1.03	74.60	3	مرتفع
26	تتوافق توجيهات المدراء وأوامرهم مع تعاليم الإسلام	3.99	0.96	79.82	1	مرتفع
27	يتناسب أسلوب المدراء مع مكانتهم الإدارية	3.67	0.94	73.55	5	مرتفع
28	يهتم المدراء باختيار القيادات الإدارية المتميزة بالأخلاق والقيم الإسلامية	3.36	1.08	67.35	6	متوسط
29	يهتم المدراء بإتاحة البرامج التدريبية التي تنمي القيم والأخلاق الإسلامية للموظفين	2.77	1.20	55.48	7	متوسط
المتوسط الحسابي العام		3.59	0.81	71.83		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى القيم الإسلامية للمبحوثين على قيمة القدوة الحسنة قد جاء مرتفعا وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.59) وانحراف معياري (0.81) وأهمية نسبية (71.83%)، وقد جاءت الفقرة رقم (26) (تتوافق توجيهات المدراء وأوامرهم مع تعاليم الإسلام) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.99) وانحراف معياري (0.96) وأهمية نسبية(79.82)، في حين جاءت الفقرة رقم (29) (يهتم المدراء بإتاحة البرامج التدريبية التي تنمي القيم والأخلاق الإسلامية للموظفين) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.77) وانحراف معياري (1.20) وأهمية نسبية(55.48%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات متوسطة ومرتفعة.

السؤال الثاني: ما تصورات المبحوثين لمستوى ممارسة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف؟

1- الرشوة

جدول(11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين للرشوة

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
1	يتعمد بعض الموظفين تأخير إنجاز المعاملات للحصول على منفعة شخصية (سواء مادية أو معنوية	2.17	1.02	43.54	2	منخفض
2	يقبل بعض الموظفين الهدايا والإكراميات من قبل أرباب المصالح	2.09	1.02	41.86	3	منخفض
3	يسارع الموظفون بإنجاز المعاملات التي حصلوا من خلالها على منفعة شخصية	3.13	1.48	62.63	1	متوسط
4	يطلب بعض الموظفين مقابل مادي من المستفيدين لتسهيل انجاز معاملاتهم	1.66	0.80	33.35	4	منخفض
المتوسط الحسابي العام		2.26	0.90	45.35		منخفض

يتضح من الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى الفساد الإداري للمبحوثين على مجال الرشوة قد جاء منخفضاً وقد بلغ المتوسط الحسابي (2.26) وانحراف معياري (0.90) وأهمية نسبية (45.35%)، وقد جاءت الفقرة رقم (3) (يسارع الموظفون بإنجاز المعاملات التي حصلوا من خلالها على منفعة شخصية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.13) وانحراف معياري (1.48) وأهمية نسبية (62.63)، في حين جاءت الفقرة رقم (4) (يطلب بعض الموظفين مقابل مادي من المستفيدين لتسهيل انجاز معاملاتهم) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.66) وانحراف معياري (0.80) وأهمية نسبية(33.35%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات منخفضة و متوسطة.

2- الواسطة

جدول(12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين للواسطة

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميــة النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
5	يبدأ الموظفون بإنجاز معاملات الأشخاص المعروفين لديهم	3.86	1.05	77.34	1	مرتفع
6	ينجز الموظفون معاملات ذوي النفوذ قبل معاملات الآخرين	3.60	1.14	72.10	2	مرتفع
7	يعطي الموظفون حقوق بعض المواطنين لآخرين لا يستحقونها لأن لديهم وساطة	2.94	1.41	58.85	4	متوسط
8	يقبل بعض الموظفين الوساطات في التعيين لغير الأكفاء	3.12	1.36	62.46	3	متوسط
المتوسط الحسابي العام		3.38	1.10	67.69		متوسط

يتضح من الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى الفساد الإداري للمبحوثين على مجال الواسطة قد جاء متوسطاً وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.38) وانحراف معياري (1.10) وأهمية نسبية (67.69%)، وقد جاءت الفقرة رقم (5) (يبدأ الموظفون بإنجاز معاملات الأشخاص المعروفين لديهم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.86) وانحراف معياري (1.05) وأهمية نسبية (77.34)، في حين جاءت الفقرة رقم (7) (يعطي الموظفون حقوق بعض المواطنين لآخرين لا يستحقونها لأن لديهم وساطة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.94) وانحراف معياري (1.41) وأهمية نسبية(58.85%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات متوسطة ومرتفعة.

3- الاختلاس

جدول(13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين للاختلاس

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميـــة النسبية%	الترتيب حـسب الأهمية النسبية	المستوى حـسب المتوسط الحسابي
9	يستولي بعض الموظفين على المال العام بطريقة غير مباشرة	2.30	1.20	46.02	2	منخفض
10	يقوم بعض الموظفين بتحويل بعض مستحقات الدولة لحسابه الخاص	1.90	0.95	38.14	4	منخفض
11	يستولي بعـض المـوظفين علـى ممتلكات الدولـة بطريقـة غيـر مباشرة	2.10	1.10	42.06	3	منخفض
12	يستخدم بعض المـوظفين أجهـزة ومعـــدات الإدارة (الكمبيـــوترات المحمولة، السيارات...) لأمـورهم الشخصية	3.34	1.36	66.98	1	متوسط
المتوسط الحسابي العام		2.41	1.02	48.30		منخفض

يتضح من الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مـستوى الفـساد الإداري للمبحوثين على مجال الاختلاس قد جاء منخفضاً، وقد بلـغ المتوسـط الحـسابي (2.41) وانحراف معياري (1.02) وأهمية نسبية (48.30%)، وقد جاءت الفقرة رقم (12) (يستخدم بعض الموظفين أجهزة ومعدات الإدارة (الكمبيوترات المحمولة، الـسيارات...) لأمورهم الشخصية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.34) وانحـراف معيـاري (1.02) وأهمية نسبية (66.98%)، في حين جاءت الفقرة رقم (10) (يقوم بعض الموظفين بتحويل بعض مستحقات الدولة لحسابه الخاص) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلـغ (1.90) وانحراف معياري (1.20) وأهمية نسبية(38.14%)، وقد حظيت جميع تقـديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات منخفضة و متوسطة.

4- التزوير

جدول(14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات ممارسة المبحوثين للتزوير

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
13	يقوم بعض الموظفين بتغيير حقيقة بعض المعاملات لحصولهم علـى منافع شخصية	2.17	1.07	43.46	1	منخفض
14	يقوم بعض المـوظفين بتحريـف المستندات الرسمية لحصولهم على منفعة شخصية	1.95	1.02	39.17	3	منخفض
15	يزور بعض المـوظفين توقيعـات المسئولين للحصول علـى منفعـة شخصية	1.84	0.95	36.94	4	منخفض
16	يقبل بعض الموظفين وثائق مزورة من ذوي النفوذ	1.83	0.98	36.64	5	منخفض
17	يقبل بعض الموظفين المعـاملات المحرفة من الأشخاص المعروفين اديه	2.12	1.07	42.48	2	منخفض
المتوسط الحسابي العام		1.98	0.92	39.74		منخفض

يتضح من الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي العام لتصورات مستوى الفـساد الإداري للمبحوثين على مجال التزوير قد جاء منخفضاً، وقد بلـغ المتوسـط الحـسابي (1.98) وانحراف معياري (0.92) وأهمية نسبية (39.74%)، وقد جاءت الفقرة رقم (13) (يقوم بعض الموظفين بتغيير حقيقة بعض المعاملات) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.17) وانحراف معياري (1.07) وأهمية نسبية (43.46)، في حين جاءت الفقرة رقم (16) (يقبل بعض الموظفين وثائق مزورة من ذوي النفوذ) في المرتبة الأخيرة بمتوسـط حسابي بلغ (1.83)وانحراف معياري (0.98) وأهمية نسبية (36.64%)، وقد حظيت جميع تقديرات أفراد العينة عن هذا البعد بتقديرات منخفضة.

والجدول(15) يبين قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى ممارسة الفساد الإداري على الأبعاد المختلفة.

جدول(15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين لمستوى ممارسة الفساد الإداري.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الترتيب حسب الأهمية النسبية	المستوى حسب المتوسط الحسابي
1	الرشوة	2.26	0.90	45.35	3	منخفض
2	الواسطة	3.38	1.10	67.69	1	متوسط
3	الاختلاس	2.41	1.02	48.30	2	منخفض
4	التزوير	1.98	0.92	39.74	4	منخفض

يتضح من الجدول رقم (15) أن أكبر متوسط حسابي كان لتصورات مستوى الفساد الإداري على مجال الواسطة وقد بلغت قيمته (3.38) وانحراف معياري (1.10) وأهمية نسبية (67.69%)، وأقل متوسط حسابي كان لتصورات مستوى الفساد الإداري على مجال التزوير وقد بلغت قيمته (1.98) وانحراف معياري (0.92) وأهمية نسبية (39.74%).

السؤال الثالث: ما أسباب انتشار الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف؟

للإجابة على السؤال تم طرح سؤال مفتوح على عينة الدراسة (ما هي أسباب انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف من جهة نظرك)، وتم تفريغ إجابات العينة لأسباب انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف، والجدول (16) يبين ذلك .

جدول (16)

أسباب انتشار الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية

الرقم	السبب	التكرار	النسبة المئوية %
1	ضعف الوازع الديني	743	21
2	عدم الالتزام بتعاليم الدين	752	23
3	غياب القدوة الحسنة	369	10
4	عدم تطبيق الأنظمة بعدالة على جميع الموظفين	415	12
5	انخفاض مستوى الدخل	396	11
6	قصور الجانب الإعلامي	113	3
7	طبيعة بعض الأفراد لحب الهدايا والإكراميات	96	3
8	المنفعة الشخصية	123	3
9	قناعة العديد من الأفراد بأهمية الواسطة	75	2
10	حب المال والسلطة	229	6
11	خوف المبلغين من الأضرار التي تلحق بهـم نتيجـة تبليغهم	119	3
12	عدم العدالة في ترقية الموظفين وما يسمى بـالجمود الوظيفي	50	1
13	عدم إقامة الدورات والندوات التي تبين أضرار الفساد الإداري في مقار أعمال الموظفين.	62	2

يتبين من الجدول (16) أن من أكثر أسباب انتشار الفساد الإداري من وجهـة نظـر العاملين في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف هو عدم الالتزام بتعاليم الـدين، وقـد يعزى ذلك إلى طبيعة المجتمع السعودي والذي يعزو سبب أي سلوك منافي لتعاليم الدين الإسلامي ولعادات المجتمع السعودي إلى عدم التزام الفرد الذي يقوم بمثل هذه السلوكيات في تعاليم الدين

3.4 اختبار الفرضيات

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية، تم التحقق من ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، فتم التأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multicollinarity) بين المتغيرات المستقلة باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) Factor (Variance Inflation) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين(VIF) القيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح(Tolerance) أكبر من (0.05).

وتم التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مراعين في ذلك أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1) والجدول رقم (17) يبين نتائج هذه الاختبارات:

جدول (17)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء للفرضية الرئيسية

المتغيرات المستقلة	معامل التباينVIF	التبـاين المـسموح Tolerance	الالتواء Skewness
الصدق	1.880	0.532	-0.419
الأمانة	3.046	0.328	-0.494
الإتقان	2.821	0.355	-0.215
العدل	2.967	0.337	-0.057
التعاون	2.795	0.358	-0.279
القدوة الحسنة	3.620	0.276	0.056

نلاحظ من جدول (17) أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (**VIF**) لجميع المتغيرات المستقلة تقل عن (10) وتتراوح ما بـين (1.880 - 3.620)، وان قـيم اختبـار التبـاين المسموح به (**Tolerance**) تراوحت ما بين (0.276 - 0.532) ويعد هذا مؤشرا على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (**Multicollinarity**) ، وقد تم التأكـد مـن أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (**Skewness**) حيث كانت القيم أقـل من (1) وسيتم التأكد من صلاحية النموذج لاختبار كل فرضية فرعية.

وتم استخدام تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)على محاربة الفساد الإداري بأبعاده (الرشوة، الواسطة، الاختلاس، التزوير) .

ومن الفرضية الرئيسية انبثقت الفرضيات الفرعية التالية:

تم استخدام تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة الفرعية الأربعـة، والنتـائج كانت كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مـستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسـة القـيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعـاون، القـدوة الحـسنة) علـى الرشوة.

جدول (18)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتحقق من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

المصدر	معامل R^2	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	.544	356.894	6	59.482	*157.197	0.000
الخطأ		298.931	790	0.378		
الكلي		655.825	796			

- **: ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

يوضح الجدول رقم (18) صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، وان هناك اثر ذو دلالة إحصائية لمجموعة العوامل(الصدق، الأمانـة، الإتقـان، العـدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الرشـوة، اعتمـادا علـى قيمـة (F) المحـسوبة البالغـة (157.197)عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.00$) وهي معنوية عند مستوى دلالـة ($\alpha = 0.05$)، كما يبين الجدول ذاته أن مجموعة المتغيرات المستقلة تفسر ما مقداره 54.4%**)** من التباين في المتغير التابع **(الرشوة) .**

جدول(19)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر(الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الرشوة

المتغيرات المستقلة	B	الخطـــــأ المعياري	قيمةBeta	قيمة T	مستوى دلالة T
الصدق	-.291	.045	-.214	*-6.491	0.000
الأمانة	-.046	.047	-.041	.977	0.329
الإتقان	-.153	.036	-.174	*-4.303	0.000
العدل	-.094	.041	-.096	*-2.314	0.021
التعاون	-.124	.042	-.118	*-2.946	0.003
القدوة الحسنة	-.343	.051	-.307	*-6.719	0.000

*** : ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (19) ومـن متابعـة معـاملات (**Beta**) واختبار (**T**) أن المتغيرات المستقلة ذات تأثير في المتغير التابع (الرشوة)، بدلالة ارتفاع معظم قيم (T) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالـة($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يقتضي رفض الفرضية الصفرية جزئياً التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسـلامية بأبعادهـا (الـصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الرشوة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسـة القـيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الرشوة .

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعـدد التـدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل اثـر القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، كمـا يوضح الجدول رقم (20) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعد القدوة الحسنة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (45.50%)من التباين فـي المتغيـر التـابع (الرشوة)، تلاه متغير الصدق الذي يفسر مع بعد القدوة الحسنة ما مقداره (51.30%) من

التباين في المتغير التابع(الرشوة) تلاه متغير الإتقان الذي يفسر مع متغيري القدوة الحـسنة والصدق ما مقداره (53.60%) من التباين في المتغير التابع(الرشوة)، تلاه متغير التعاون الذي يفسر مع المتغيرات القدوة الحسنة و الصدق والإتقان ما مقـداره (54.10%) مـن التباين في المتغير التابع(الرشوة)، وأخيرا دخل متغير العدل الذي يفسر مـع المتغيـرات السابقة ما مقداره (54.40%) من التباين في المتغير التابع (الرشوة)

جدول (20)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالرشوة من خلال القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R2	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
القدوة الحسنة	.455	*-25.771	0.000
الصدق	.513	*-9.739	0.000
الإتقان	.536	*-6.213	0.000
التعاون	.541	*-2.901	0.004
العدل	.544	*-2.232	0.026

- **ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مـستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسـة القـيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعـاون، القـدوة الحـسنة) علـى الواسطة.

جدول (21)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتحقق من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المصدر	معامل R2	مجمـوع المربعات	درجـات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	.399	387.369	6	64.562	*87.258	0.000
الخطأ		584.516	790	0.740		
الكلي		971.885	796			

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

يوضح الجدول رقم **(21)** صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدراسة الفرعيـة الثانيـة، وان هناك اثر ذو دلالة إحصائية لمجموعة العوامل (الصدق، الأمانـة، الإتقـان، العـدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الواسـطة، اعتمـادا علـى قيمـة (F) المحـسوبة البالغـة **(**87.258**)**عند مستوى دلالة (α = **0.00**) وهي معنوية عند مستوى دلالة **(**α = 0.05**)**، كما يبين الجدول ذاته أن مجموعة المتغيرات المستقلة تفسر ما مقداره **(39.90%)** من التباين في المتغير التابع **(**الواسطة**)** .

جدول(22)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر(الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الواسطة

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	قيمةBeta	قيمة T	مستوى دلالة T
الصدق	-.226	0.063	-0.136	*-3.603	0.000
الأمانة	-.229	0.066	-0.167	*-3.467	0.001
الإتقان	-.135	0.050	-0.126	*-2.711	0.007
العدل	-.256	0.058	-0.211	*-4.433	0.000
التعاون	-.078	0.059	-0.061	-1.325	0.186
القـــدوة الحسنة	-.066	0.071	-0.049	-0.932	0.352

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(α ≥ 0.05).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (22) ومـن متابعـة معـاملات (**Beta**) واختبار (**T**) أن المتغيرات المستقلة ذات تأثير في المتغير التابع **(**الواسطة)، بدلالة ارتفاع معظم قيم (T) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى **دلالـة(α ≥0.01).** ومما سبق يقتضي رفض الفرضية الصفرية جزئياً التي تنص على : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لممارسة القيم الإسـلامية بأبعادهـا (الـصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الواسطة، وقبول الفرضية البديلـة

التي تنص على: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل) على الواسطة .

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعـدد التـدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل اثـر القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، كمـا يوضح الجدول رقم (23) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعد الأمانة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (31.10%)من التباين في المتغير التابع (الواسطة)، تلاه متغير العدل الذي يفسر مع بعد الأمانة ما مقداره (37.00%) من التباين في المتغير التابع (الواسطة) تلاه متغير الصدق الذي يفسر مع متغيري الأمانة والعـدل مـا مقـداره (38.70%) من التباين في المتغير التابع(الواسطة)، وأخيرا دخل متغير الإتقان الذي يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (39.60%) من التباين في المتغير التابع (الواسطة)، وكان متغير التعاون خرج من معادلة الانحدار حيث أن قيمة ت لم تكن له دالة إحصائياً .

جدول (23)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالواسطة من خلال القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R2	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الأمانة	0.311	*-18.952	0.000
العدل	0.370	*-8.634	0.000
الصدق	0.387	*-4.652	0.000
الإتقان	0.396	*-3.407	0.001

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \le 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الاختلاس.

جدول (24)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتحقق من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المصدر	معامل R2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	.570	476.040	6	79.340	*174.282	0.000
الخطأ		359.639	790	0.455		
الكلي		835.678	796			

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \le 0.05$).**

يوضح الجدول رقم **(24)** صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة، وان هناك اثر ذو دلالة إحصائية لمجموعة العوامل(الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الاختلاس، اعتمادا على قيمة (F) المحسوبة البالغة **(**174.282**)**عند مستوى دلالة (α = **0.00**) وهي معنوية عند مستوى دلالة **(**α = 0.05**)**، كما يبين الجدول ذاته أن مجموعة المتغيرات المستقلة تفسر ما مقداره **(57.00%)** من التباين في المتغير التابع **(**الاختلاس**)** .

جدول(25)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر(الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الاختلاس

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	قيمةBeta	قيمة T	مستوى دلالة T
الصدق	-0.266	0.049	-0.173	*-5.398	0.000
الأمانة	-0.171	0.052	-0.135	*-3.302	0.001
الإتقان	-0.177	0.039	-0.178	*-4.533	0.000
العدل	-0.113	0.045	-0.100	*-2.486	0.013
التعاون	-0.114	0.046	-0.096	*-2.471	0.014
القدوة الحسنة	-0.268	0.056	-0.212	*-4.783	0.000

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \le 0.05$).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (25) ومـن متابعـة معـاملات (Beta) واختبار (T) أن المتغيرات المستقلة ذات تأثير في المتغير التابع (الاختلاس)، بدلالة ارتفاع معظم قيم (T) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالـة($\alpha \leq$0.05). ومما سبق يقتضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسـلامية بأبعادهـا (الـصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الاختلاس، وقبول الفرضية البديلـة التي تنص على: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعـاون، القـدوة الحـسنة) علـى الاختلاس .

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعـدد التـدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل اثـر القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، كمـا يوضح الجدول رقم (26) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعد القدوة الحسنة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (44.60%) من التباين في المتغيـر التـابع (الاختلاس)، تلاه متغير الإتقان الذي يفسر مع بعد القدوة الحسنة ما مقـداره (52.10%) من التباين في المتغير التابع(الاختلاس) تلاه متغير الصدق الذي يفسر مع متغيري القـدوة الحسنة والإتقان ما مقداره (55.00%) من التباين في المتغير التابع(الاخـتلاس)، تـلاه متغير الأمانة الذي يفسر مع المتغيرات القدوة الحسنة والإتقـان والـصدق مـا مقـداره (56.10%) من التباين في المتغير التابع(الاختلاس)، تلاه متغير العدل الذي يفـسر مـع المتغيرات القدوة الحسنة والإتقان والصدق و الأمانة ما مقداره (56.40%) من التبـاين في المتغير التابع(الاختلاس) وأخيرا دخل متغير التعاون الذي يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (56.60%) من التباين في المتغير التابع (الاختلاس).

جدول (26)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالاختلاس من خلال القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R2	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
القدوة الحسنة	0.446	*-25.317	0.000
الإتقان	0.521	*-11.203	0.000
الصدق	0.550	*-7.294	0.000
الأمانة	0.561	*-4.423	0.000
العدل	0.564	*-2.541	0.011
التعاون	0.566	*-2.471	0.014

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على التزوير.

جدول (27)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتحقق من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المصدر	معامل R2	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	0.542	372.632	6	62.105	*155.958	0.000
الخطأ		314.593	790	0.398		
الكلي		687.224	796			

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

يوضح الجدول رقم (27) صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الرابعة، وان هناك اثر ذو دلالة إحصائية لمجموعة العوامل(الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل،

التعاون، القدوة الحسنة) على التزوير، اعتمادا على قيمة (F) المحسوبة البالغة (155.958)عند مستوى دلالة (α = 0.00) وهي معنوية عند مستوى دلالة (α = 0.05)، كما يبين الجدول ذاته أن مجموعة المتغيرات المستقلة تفسر ما مقداره (54.20%) من التباين في المتغير التابع (التزوير) .

جدول(28)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر(الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على التزوير

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	قيمةBeta	قيمة T	مستوى دلالة T
الصدق	-0.314	0.046	-0.225	*-6.815	0.000
الأمانة	-0.120	0.049	-0.104	*-2.468	0.014
الإتقان	-0.280	0.037	-0.310	*-7.668	0.000
العدل	-0.025	0.042	-0.025	0.598	0.550
التعاون	-0.062	0.043	-0.059	-1.457	0.146
القدوة الحسنة	-0.211	0.052	-0.184	*-4.028	0.000

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(α ≥ 0.05).**

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (28) ومن متابعة معاملات (Beta) واختبار (T) أن المتغيرات المستقلة ذات تأثير في المتغير التابع (التزوير)، بدلالة ارتفاع معظم قيم (T) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة(α ≥0.01). ومما سبق يقتضي رفض الفرضية الصفرية جزئياً التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على التزوير، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، القدوة الحسنة) على التزوير.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل اثر

القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، كما يوضح الجدول رقم (29) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فقد أحتل بعد الإتقان المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (45.10%)من التباين في المتغير التابع (التزوير)، تلاه متغير الصدق الذي يفسر مع بعد الإتقان ما مقداره (51.10%) من التباين في المتغير التابع (التزوير) تلاه متغير القدوة الحسنة الذي يفسر مع متغيري الإتقان و الصدق ما مقداره (53.60%) من التباين في المتغير التابع (التزوير)، وأخيرا دخل متغير الأمانة الذي يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (54.10%) من التباين في المتغير التابع (التزوير)، وكان متغيري العدل والتعاون قد خرجا من معادلة الانحدار حيث أن قيمة ت لم تكن له دالة إحصائياً .

جدول (29)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بالتزوير من خلال القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R2	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الإتقان	0.451	*-25.536	0.000
الصدق	0.511	*-9.918	0.000
القدوة الحسنة	0.536	*-6.479	0.000
الأمانة	0.541	*-2.953	0.003

- **ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

الفرضية الرئيسة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى للمتغيرات للشخصية والوظيفية والديموغرافية (العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة، الوظيفة).

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لكل متغير وعلى النحو التالي:

بالنسب لمتغير المؤهل التعليمي

جدول(30)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية تعزى إلى المؤهل التعليمي

مصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المؤهل التعليمي	الصدق	2.396	2	1.198	2.714	0.067
	الأمانة	1.221	2	0.610	0.943	0.390
	الإتقان	1.870	2	0.935	0.883	0.414
	العدل	20.856	2	10.428	12.990	0.000
	التعاون	9.617	2	4.809	6.514	0.002
	القدوة الحسنة	4.073	2	2.036	3.102	0.056

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (30) إلى انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي وذلك اعتمادا على قيم (F) المحسوبة البالغة، عند مستوى دلالة (α ≤0.05)، مما يقتضي رفض الفرضية جزئيا والتي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير المؤهل التعليمي، كما سيتم عرضها على النحو التالي:

جدول (31)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على القيم الإسلامية تعزى إلى المؤهل التعليمي

القيمة	متغير فئات المسمى المؤهل	المتوسط الحسابي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	دراسات عليا
العدل	دبلوم فأقل	3.3192			
	بكالوريوس	3.6651	0.3459(*)		
	دراسات عليا	3.5592			
التعاون	دبلوم فأقل	3.5495			0.2784(*)
	بكالوريوس	3.6710			0.3999(*)
	دراسات عليا	3.2711			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.**

يبين الجدول رقم (31) أن هناك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة حملة المؤهل التعليمي بكالوريوس وفئة دبلوم فأقل ولصالح فئة البكالوريوس على مجال العدل، أما بالنسبة لمجال التعاون فكانت الفروق بين فئة حملة المؤهل التعليمي دبلوم فأقل وفئة الدراسات العليا ولصالح فئة دبلوم فأقل وكذالك بين فئة حملة المؤهل التعليمي البكالوريوس وفئة الدراسات العليا ولصالح فئة البكالوريوس. كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (31) إلى انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي استنادا إلى قيم (F) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته مما يقتضي قبول الفرضية جزئيا التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي على (الصدق، والأمانة، والإتقان والقدوة الحسنة).

بالنسب لمتغير الخبرة

جدول(32)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية تعزى لمتغير الخبرة

مصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الخبرة	الصدق	0.811	2	0.405	0.914	0.401
	الأمانة	4.333	2	2.167	3.367	0.035
	الإتقان	9.843	2	4.922	4.692	0.009
	العدل	10.731	2	5.365	6.579	0.001
	التعاون	10.760	2	5.380	7.302	0.001
	القدوة الحسنة	2.791	2	1.395	2.120	0.121

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (32) إلى انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة وذلك اعتمادا على قيم (F) المحسوبة، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية جزئيا والتي تنص على انه :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير الخبرة، كما سيتم عرضها على النحو التالي:

جدول (33)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على القيم الإسلامية تعزى إلى الخبرة

القيمة	متغير فئات الخبرة	المتوسط الحسابي	10 سنوات فأقل	11 – 15 سنة	16 سنة فأكثر
الأمانة	10 سنوات فأقل	3.6791			
	11 – 15 سنة	3.6498			
	16 سنة فأكثر	3.8422			
الإتقان	10 سنوات فأقل	4.8937			
	11 – 15 سنة	4.7511			
	16 سنة فأكثر	5.0648		0.3137(*)	
العدل	10 سنوات فأقل	3.3508			
	11 – 15 سنة	3.4911			
	16 سنة فأكثر	3.6403	0.2895(*)		
التعاون	10 سنوات فأقل	3.5372			
	11 – 15 سنة	3.4453			
	16 سنة فأكثر	3.7656	0.2283(*)	0.3202(*)	

يبين الجدول رقم (33) أن هناك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة الخبرة 16 سنة فأكثر وفئة 11 – 15 سنة ولصالح فئة 16 سنة فأكثر على مجال الإتقان، وعلى مجال العدل كانت الفروق بين فئة الخبرة 16 سنة فأكثر وفئة 10 سنوات فأقل ولصالح فئة 16 سنة فأكثر، وعلى مجال التعاون كانت الفروق بين فئة الخبرة 16 سنة فأكثر وفئة 10 سنوات فأقل ولصالح فئة 16 سنة فأكثر وكذالك بين فئة الخبرة 16 سنة فأكثر وفئة 11 – 15 سنة ولصالح فئة 16 سنة فأكثر، وعلى مجال الأمانة لم تكن الفروق دالة إحصائياً.كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (32) إلى انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة استنادا إلى قيم (F) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته مما يقتضي قبول الفرضية جزئيا التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$)

0.05) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة على (الصدق والقدوة الحسنة).

بالنسب لمتغير العمر

جدول(34)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية تعزى لمتغير العمر

مصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	الصدق	7.291	3	2.430	5.576	0.001
	الأمانة	11.737	3	3.912	6.161	0.000
	الإتقان	4.241	3	1.414	1.337	0.261
	العدل	15.437	3	5.146	6.348	0.000
	التعاون	4.448	3	1.483	1.988	0.114
	القدوة الحسنة	7.947	3	2.649	4.060	0.007

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (34) إلى انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمر وذلك اعتمادا على قيم (F) المحسوبة البالغة، عند مستوى دلالة (α ≤0.05)، مما يقتضي رفض الفرضية جزئيا والتي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمر، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمر، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير العمر، كما سيتم عرضها على النحو التالي:

جدول (35)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على القيم الإسلامية تعزى إلى العمر

القيمة	متغير فئات العمر	المتوسط الحسابي	25 سنة فأقل	26 – 30 سنة	31 – 35 سنة	36 سنة فأكثر
الصدق	25 سنة فأقل	3.8333				
	26 – 30 سنة	3.9370				
	31 – 35 سنة	4.1082		0.1712(*)		0.2179(*)
	36 سنة فأكثر	3.8903				
الأمانة	25 سنة فأقل	3.9722		0.4289(*)		
	26 – 30 سنة	3.5433				
	31 – 35 سنة	3.7967		0.2534(*)		
	36 سنة فأكثر	3.7473		0.2040(*)		
العدل	25 سنة فأقل	3.2361				
	26 – 30 سنة	3.2854				
	31 – 35 سنة	3.5071				
	36 سنة فأكثر	3.6031		0.3176(*)		
القدوة الحسنة	25 سنة فأقل	3.5556				
	26 – 30 سنة	3.4561				
	31 – 35 سنة	3.6233				
	36 سنة فأكثر	3.6985		0.2423(*)		

يبين الجدول رقم (35) أن هناك مصادر فروق على مجال الصدق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 31 – 35 سنة وفئة 26 – 30 سنة ولصالح فئة 31 – 35 ، وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 31 – 35 سنة وفئة 36 سنة فأكثر ولصالح فئة 31 – 35 ، وعلى مجال الأمانة كانت الفروق بين فئة العمر 25 سنة فأقل وفئة 26 – 30 سنة ولصالح العمر 25 سنة فأقل سنة، وكذلك بين فئة العمر 31 – 35 سنة وفئة 26 – 30 سنة ولصالح العمر 31 – 35 سنة، وكذلك بين فئة العمر 36 سنة فأكثر وفئة 26 – 30 سنة ولصالح فئة العمر36 سنة فأكثر، وعلى مجالي العدل القدوة الحسنة كانت الفروق بين فئة العمر 36 سنة فأكثر وفئة العمر 26 – 30 سنة ولصالح العمر 36 سنة فأكثر، كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (34) إلى انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية

في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمر استنادا إلى قـيم (F) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته مما يقتضي قبول الفرضية جزئيا التي تـنص علـى :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعـزى لمتغيـر العمر على (الإتقان والتعاون).

بالنسب لمتغير المستوى الوظيفي

جدول(36)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

مصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المستوى الوظيفي	الصدق	6.865	3	2.288	5.244	0.001
	الأمانة	9.868	3	3.289	5.161	0.002
	الإتقان	9.961	3	3.320	3.162	0.024
	العدل	5.378	3	1.793	2.177	0.089
	التعاون	5.942	3	1.981	2.663	0.057
	القدوة الحسنة	1.675	3	0.558	0.846	0.469

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (36) إلى انه يوجـد فـروق ذات دلالـة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهـزة الحكوميـة السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي وذلك اعتمـادا علـى قـيم (F) المحسوبة البالغة، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية جزئيا والتي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مـستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجـد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحـوثين نحـو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعـزى لمتغيـر المستوى الوظيفي، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير المستوى الوظيفي، كما سيتم عرضها على النحو التالي:

جدول (37)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على القيم الإسلامية تعزى إلى المستوى الوظيفي

القيمة	متغير فئات المستوى الوظيفي	المتوسط الحسابي	مدير عام	مدير إدارة	رئيس قسم	موظف
الصدق	مدير عام	3.9412				
	مدير إدارة	3.7838				
	رئيس قسم	3.8670				
	موظف	4.0374		0.2536(*)	0.1704(*)	
الأمانة	مدير عام	4.0294		0.6105(*)		
	مدير إدارة	3.4189				
	رئيس قسم	3.7138				
	موظف	3.7261		0.3072(*)		
الإتقان	مدير عام	5.3039		0.6102(*)		
	مدير إدارة	4.6937				
	رئيس قسم	4.8227				
	موظف	4.9195				

يبين الجدول رقم (37) أن هناك مصادر فروق على مجال الصدق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة المستوى الوظيفي موظف وفئة مدير إدارة ولصالح فئة موظف، وكذلك كانت الفروق بين فئة موظف وفئة رئيس قسم ولصالح فئة موظف، وعلى مجال الأمانة كانت الفروق بين فئة مدير عام وفئة مدير إدارة ولصالح مدير عام، وبين فئة موظف وفئة مدير إدارة ولصالح فئة موظف، وعلى مجال الإتقان كانت الفروق بين فئة مدير عام وفئة مدير إدارة ولصالح مدير عام، كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (36) إلى انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي استنادا إلى قيم (F) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته مما يقتضي قبول الفرضية جزئيا التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية

السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي على(العدل والتعاون والقـدوة الحسنة).

الفرضية الرئيسة الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مـستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لتـصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجـوف تعـزى للمتغيرات للشخصية والوظيفية والديموغرافية (العمـر، المؤهـل التعليمـي، الخبـرة، الوظيفة).

لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لكل متغير وعلى النحو التالي:

بالنسب لمتغير المؤهل التعليمي

جدول(38)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري تعزى لمتغير المؤهل التعليمي

مـصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مـستوى الدلالة
المؤهـل التعليمي	الرشوة	2.068	2	1.034	1.256	0.285
	الواسطة	9.185	2	4.592	3.788	0.023
	الاختلاس	9.540	2	4.770	4.584	0.010
	التزوير	2.546	2	1.273	1.476	0.229

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (38) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي وذلك اعتمادا على قـيم (F) المحسوبة، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية جزئيا والتـي تنص على انه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) فـي تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) الفساد الإداري فـي الأجهـزة الحكوميـة

السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير المؤهل التعليمي، كما سيتم عرضها على النحو التالي.

جدول (39)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على الفساد الإداري تعزى إلى المؤهل التعليمي

القيمة	متغير فئات المسمى المؤهل	المتوسط الحسابي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	دراسات عليا
الواسطة	دبلوم فأقل	3.4755		0.2274(*)	
	بكالوريوس	3.2481			
	دراسات عليا	3.3026			
الاختلاس	دبلوم فأقل	2.5033		0.2390(*)	
	بكالوريوس	2.2643			
	دراسات عليا	2.4013			

يبين الجدول رقم (39) أن هناك مصادر فروق على مجالي الواسطة والاختلاس بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة حملة المؤهل التعليمي دبلوم فأقل وفئة بكالوريوس ولصالح فئة دبلوم فأقل. كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (38) إلى انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي استنادا إلى قيم (F) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته مما يقتضي قبول الفرضية جزئيا التي تنص على :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي على (الرشوة، والتزوير).

بالنسب لمتغير الخبرة

جدول(40)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري تعزى لمتغير الخبرة

مصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الخبرة	الرشوة	4.693	2	2.347	2.861	0.058
	الواسطة	21.664	2	10.832	9.051	0.000
	الاختلاس	5.099	2	2.550	2.437	0.088
	التزوير	2.187	2	1.093	1.267	0.282
	التزوير	687.224	796			

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (40) إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة وذلك اعتمادا على قيمة (F) المحسوبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يقتضي رفض الفرضية جزئيا والتي تنص على انه :لا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير الخبرة، كما سيتم عرضها على النحو التالي:

جدول (41)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على الواسطة تعزى إلى الخبرة

فئات الخبرة	المتوسط الحسابي	10 سنوات فأقل	11 – 15 سنة	16 سنة فأكثر
10 سنوات فأقل	3.4687			0.3896(*)
11 – 15 سنة	3.4811			0.4019(*)
16 سنة فأكثر	3.0792			

يبين الجدول رقم (41) أن هناك مصادر فروق على مجال الواسطة بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة الخبرة 10 سنوات فأقل وفئة 16 سنة فأكثر ولصالح فئة 10 سنوات فأقل، وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة الخبرة 11 – 15 سنة وفئة 16 سنة فأكثر ولصالح فئة 11 – 15 سنة. كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (40) إلى انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة استنادا إلى قيم (F) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته مما يقتضي قبول الفرضية جزئيا التي تنص على :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \le 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة على(الرشوة والاختلاس والتزوير).

بالنسب لمتغير العمر

جدول(42)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري تعزى لمتغير العمر

مصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة
العمر	الرشوة	9.303	3	3.101	3.804	0.010
	الواسطة	11.662	3	3.887	3.210	0.023
	الاختلاس	17.236	3	5.745	5.567	0.001
	التزوير	23.353	3	7.784	9.299	0.000

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (42) إلى انه توجـد فـروق ذات دلالـة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \le 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري فـي

الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمر وذلك اعتمادا على قيم (F) المحسوبة البالغة، عند مستوى دلالة (α ≤0.05)، مما يقتضي رفض الفرضية كليـاً والتـي تنص على انه :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مـستوى دلالـة (α ≤ 0.05) فـي تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجـوف تعزى لمتغير العمر، وقبول الفرضية البديلة التي تنص علـى: توجـد فـروق ذات دلالـة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري فـي الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمر، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير المستوى الوظيفي، كما سـيتم عرضها على النحو التالي.

جدول (43)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على الفساد الإداري تعزى إلى العمر

القيمة	متغير فئات الخبرة	المتوسط الحسابي	25 سـنة فأقل	26 – 30 سنة	31 – 35 سنة	36 سنة فأكثر
الرشوة	25 سنة فأقل	2.5625			*0.4074	
	26 – 30 سنة	2.3711				
	31 – 35 سنة	2.1551				
	36 سنة فأكثر	2.2309				
الواسطة	25 سنة فأقل	3.0764		*0.4679		
	26 – 30 سنة	3.5443				
	31 – 35 سنة	3.3194				
	36 سنة فأكثر	3.3321				
الاختلاس	25 سنة فأقل	2.4722				
	26 – 30 سنة	2.5650			0.3609(*)	
	31 – 35 سنة	2.2041				
	36 سنة فأكثر	2.4590			0.2549(*)	
التزوير	25 سنة فأقل	2.4778			0.7072(*)	0.4610(*)
	26 – 30 سنة	2.0953			0.3247(*)	
	31 – 35 سنة	1.7706				0.2549(*)
	36 سنة فأكثر	2.0168				

يبين الجدول رقم (43) أن هناك مصادر فروق على مجال الرشوة بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر25 سنة فأقل وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 25 سنة فأقل، وكانت الفروق على مجال الواسطة بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر25 سنة فأقل وفئة 26 – 30 سنة ولصالح فئة 26 – 30 سنة، وعلى مجال الاختلاس كانت الفروق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 26 – 30 سنة وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 26 – 30 سنة، وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 36 سنة فأكثر وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 36 سنة فأكثر، وعلى مجال التزوير كانت الفروق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 25 سنة فأقل وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 25 سنة فأقل وبين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 25 سنة فأقل وفئة 36 سنة فأكثر ولصالح فئة 25 سنة فأقل، وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 26 – 30 سنة وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 26 – 30 سنة وبين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 31 – 35 سنة وفئة 36 سنة فأكثر ولصالح فئة 36 سنة فأكثر.

بالنسب لمتغير المستوى الوظيفي

جدول(44)

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

مصدر التباين	القيم	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة
المستوى الوظيفي	الرشوة	6.018	3	2.006	2.448	0.063
	الواسطة	9.743	3	3.248	2.677	0.046
	الاختلاس	4.706	3	1.569	1.497	0.214
	التزوير	1.354	3	0.451	0.522	0.667

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (44) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي وذلك اعتمادا على

قيمة (F) المحسوبة البالغة، عند مستوى دلالة (α ≤0.05)، مما يقتضي رفض الفرضـية جزئيا والتي تنص على انه :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ α) 0.05 في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهـزة الحكوميـة الـسعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وقبول الفرضية البديلة التي تنص علـى: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في تصورات المبحوثين نحو الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقـة الجـوف تعـزى لمتغيـر المستوى الوظيفي، ولتحديد مصادر الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين فئات متغير المستوى الوظيفي، كما سيتم عرضها على النحو التالي.

جدول (45)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على الواسطة تعزى إلى المستوى الوظيفي

متغير فئات المستوى الوظيفي	المتوسط الحسابي	مدير عام	مدير إدارة	رئيس قسم	36 سنة فأكثر
مدير عام	3.0515				
مدير إدارة	3.2466				
رئيس قسم	3.2926				
موظف	3.4616	*0.4101			

يبين الجدول رقم (45) أن هناك مصادر فروق على مجال الواسطة بين متوسـطات إجابات المبحوثين من فئة حملة المستوى الوظيفي موظف وفئة مدير عام ولـصالح فئـة موظف، كما تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (42) إلى انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو الفـساد الإداري فـي الأجهـزة الحكوميـة السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي استنادا إلى قيم (F) المحـسوبة الظاهرة في الجدول ذاته مما يقتضي قبول الفرضية جزئيا التي تنص على: لا توجد فـروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) لتصورات المبحوثين نحـو الفـساد الاداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي على (الرشوة والاختلاس والتزوير).

4.4 تفسير نتائج الدراسة والفرضيات

تناولت الدراسة أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري من وجهـة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وفيما يلي عرض ومناقشة للنتائج التي توصلت إليها الدراسة :

1 - أظهرت نتائج الدراسة إن المتوسطات الحسابية العامـة لتقـديرات العـاملين فـي الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية لمستوى القـيم الإسـلامية (الـصدق، والأمانة، والإتقان، والتعاون والقدوة الحـسنة) جـاءت مرتفعـة، حيـث كانـت قـيم المتوسطات العامة لهذه القيم على الترتيب (3.96)،(3.70)،(3.67)،(3.56)،(3.59) وكان المتوسط الحسابي العام لتقديرات العاملين للعدل متوسط وقريب للمرتفع حيـث بلغ (3.45) وهذا يدل على أن مستوى التدين لدى العاملين في الأجهـزة الحكوميـة بالمملكة العربية السعودية كان مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة المجتمع الـسعودي فجميع معتقداته ومبادئه مستمدة من النصوص القرآنية والأحاديث النبويـة الـشريفة واجتهادات علماء المسلمين، والتي تدعوا جميع أبناء المجتمع إلى الالتزام بـالأخلاق الفاضلة والنابعة من تعاليم الدين الإسلامي مثل: قـول الحـق، وأداء الحقـوق إلـى أصحابها، والقيام بالعمل على أكمل وجه، والإنصاف فـي التعامـل مـع الأفـراد، ومساعدة الآخرين والتأكيد على القدوة الحسنة، وتلتقي نتائج هذا السؤال مـع نتـائج دراسة (العلياني،2008) التي أشارت نتائجها إلى أن المبحوثين كانت درجة ممارستهم للقيم الإدارية الإسلامية عالية، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (النيادي، 2001) التي أشارت نتائجها إلى أن درجة اعتقاد المستهلكين في الإمـارات والأردن بالقيم الإسلامية كان مرتفع.

2 - أظهرت نتائج الدراسة إن المتوسطات الحسابية العامـة لتقـديرات العـاملين فـي الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية لمـستوى الفـساد الإداري (الرشـوة، و الاختلاس والتزوير) جاءت منخفضة، حيث كانت قيم المتوسطات العامة لهذه القيم على الترتيب (2.26)،(2.41)،(1.98)، وكان المتوسط الحسابي العام لتقـديرات العـاملين للواسطة متوسط حيث بلغ (3.38) وهذا يدل على أن مستوى تصور الفساد الإداري لدى العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية كان متدني، وقد يعزى ذلك

إلى طبيعة المجتمع السعودي والذي يدعوا إلى الالتزام بالأخلاق الفاضلة النابعة مـن تعاليم الدين الإسلامي مثل: الأمانة، والعدل، والصدق، ومحاربـة الكـذب والـسرقة والتزوير والاختلاس والمحسوبية والواسطة، والتركيز على محاربة الانحراف عـن طريق الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة من عدم عبث الموظف بالمال العام، وعـدم انجاز العمل العام إلا مقابل شئ له قيمة مادية أو معنوية.

3 – أظهرت نتائج الدراسة العديد من الأسباب لانتشار الفساد الإداري من وجهة نظـر العاملين في الأجهزة الحكومية، وتلتقي نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة (آل غصاب، 2008) التي أشارت نتائجها إلى ان من أسباب انتشار الفساد الإداري ضـعف الـوازع الديني وعدم الالتزام بتعاليم الدين، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (آل الشيخ،2007) التي أشارت نتائجها إلى أن من أسباب انتـشار الفـساد الإداري ضـعف الوازع الديني وغياب القدوة الحسنة وعدم تطبيـق الأنظمـة بعدالـة علـى جميـع الموظفين.

4 - توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمجموعة القيم الإسلامية بأبعادهـا (الصدق، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الرشوة، وبقوة تفسيرية بلغـت (54.40%)، ولدى اختبار أثر مجموعة القيم الإسلامية منفردة فقد أحتل بعـد القـدوة الحسنة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (54.50%) من التباين فـي المتغيـر التـابع (الرشوة)، وكانت جميع معاملات الارتباط سالبة، وهذا يدل علـى أنـه كلمـا زادت التقديرات لهذه القيم قلت تقديرات الفساد الإداري والمتمثل بالرشوة.

5 - توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالـة إحـصائية لمجموعـة القـيم الإسـلامية بأبعادها(الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الواسطة، بقوة تفسيرية بلغـت (39.60%)، ولـدى اختبار أثر مجموعة القيـم الإسلاميـة منفـردة فقد أحتل بعد الأمانـة المرتبة الأولـى وفـسـر مـا مقـداره (31.10%) مـن التبايـن في المتغير التابع (الواسطة)، وكانـت جميع معاملات الارتبـاط سـالبة، وهذا يدل على أنه كلما زادت التقديرات لهذه القيم قلـت تقـديرات الفـساد الإداري والمتمثل بالواسطة.

6 - توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمجموعة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة) على الاختلاس، بقوة تفسيرية بلغت (57.00%)، ولدى اختبار أثر مجموعة القيم الإسلامية منفردة فقد أحتل بعد القدوة الحسنة المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (44.60%) من التباين في المتغير التابع (الاختلاس)، وكانت جميع معاملات الارتباط سالبة، وهذا يدل على أنه كلما زادت التقديرات لهذه القيم قلت تقديرات الفساد الإداري والمتمثل بالاختلاس.

7 - توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمجموعة القيم الإسلامية بأبعادها (الصدق، الأمانة، الإتقان، القدوة الحسنة)على التزوير، بقوة تفسيرية بلغت **(54.20%)**، ولدى اختبار أثر مجموعة القيم الإسلامية منفردة فقد أحتل بعد الاتقان المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (45.10%) من التباين في المتغير التابع (التزوير)، وكانت جميع معاملات الارتباط سالبة، وهذا يدل على أنه كلما زادت التقديرات لهذه القيم قلت تقديرات الفساد الإداري والمتمثل بالتزوير.

8 - توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي، وكانت الفروق على مجال العدل بين فئة حملة المؤهل التعليمي البكالوريوس وفئة دبلوم فأقل ولصالح فئة دبلوم فأقل، وعلى مجال التعاون كانت الفروق بين فئة حملة المؤهل التعليمي دبلوم فأقل وفئة دراسات عليا ولصالح فئة دبلوم فأقل وكذالك بين فئة حملة المؤهل التعليمي بكالوريوس وفئة دراسات عليا ولصالح فئة دبلوم فأقل، أي أن الفروق كانت لصالح الدرجة العلمية الأقل، وقد يعزى ذلك إلى أن الفرد كلما تقدم في مراحل الدراسة (الماجستير والدكتوراه) قد تتغير معتقداته ومبادئه وبالتالي تقل درجة تصوره للقيم والمبادئ الأخلاقية السائدة في المجتمع.

9 - توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة، وكانت الفروق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة الخبرة 16 سنة فأكثر

وفئة 11 – 15 سنة ولصالح فئة 16 سنة فأكثر على مجال الإتقان، وعلـى مجـال العدل كانت الفروق بين فئة الخبرة 16 سنة فأكثر وفئة 10 سنوات فأقل ولصالح فئة 16 سنة فأكثر، وعلى مجال التعاون كانت الفروق بين فئة الخبرة 16 سنة فأكثر وفئة 10 سنوات فأقل ولصالح فئة 16 سنة فأكثر وكذالك بين فئة الخبرة 16 سـنة فـأكثر وفئة 11 – 15 سنة ولصالح فئة 16 سنة فأكثر، أي أن الفروق كانت لصالح الخبرة الأكبر وقد يعزى ذلك إلى أن الفرد كلما كان له خبرة أكثر في العمل قد يكون اكبـر في العمر وبالتالي قد تكون درجة التزامه بالقيم والأخلاق الفاضلة السائدة في المجتمع بدرجة أكبر.

10 - توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمر على مجال الصدق بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمـر 31 – 35 سنة وفئة

26 – 30 سنة ولصالح فئة 31 – 35 ، وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 31 – 35 سنة وفئة 36 سنة فأكثر ولصالح فئـة 31 – 35 ، وعلـى مجـال الأمانة كانت الفروق بين فئة العمر 25 سنة فأقل سنـــة وفئـة 26 – 30 سنـــة ولصالح العمر 25 سنة فأقل سنة، وكذلك بيـن فئـة العمر 31 – 35 سنة وفئة 26 – 30 سنة ولصالح العمر 31 – 35 سنة، وكذلك بين فئة العمر 36 سنة فأكثر وفئة 26 – 30 سنة ولصالح فئة العمر36 سنة فأكثر، وعلى مجالي العدل القدوة الحسنة كانت الفروق بين فئة العمر 36 سنة فأكثر وفئة العمـر 26 – 30 سـنة ولـصالح العمر 36 سنة فأكثر، أي أن الفروق كانت لصالح العمر الأكبر أي كلما تقدم الفـرد بالعمر زادت درجة تصوره للقيم الإسلامية، وقد يعزى ذلك إلى أن الفرد كلما تقـدم في العمر يشعر أنه يجب عليه الالتزام بالقيم والعادات بدرجة أكبر وسلوكياته تكـون منسجمة مع القيم السائدة في المجتمع.

11 - توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو ممارسة القيم الإسلامية في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وكانت الفروق على مجـال الـصدق بـين متوسـطات إجابـات

المبحوثين من فئة المستوى الوظيفي موظف وفئة مدير إدارة ولصالح فئة موظف، وكذلك كانت الفروق بين فئة موظف وفئة رئيس قسم ولصالح فئة موظف، وعلى مجال الأمانة كانت الفروق بين فئة مدير عام وفئة مدير إدارة ولصالح مدير عام، وبين فئة موظف وفئة مدير إدارة ولصالح فئة موظف، وعلى مجال الإتقان كانت الفروق بين فئة مدير عام وفئة مدير إدارة ولصالح مدير عام، وقد يعزى ذلك إلى أن المدراء العامين وبحكم مكانتهم في المجتمع يسعون جاهدين إلى الالتزام بالقيم والعادات السائدة في المجتمع السعودي المحافظ والتي هي نابعة من تعاليم الدين الإسلامي.

12 - توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المؤهل التعليمي على مجالي الواسطة والاختلاس بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة حملة المؤهل التعليمي دبلوم فأقل وفئة بكالوريوس ولصالح فئة دبلوم فأقل، أي أن درجة التصور للواسطة وللاختلاس كانت أكبر عند ذوي حملة المؤهل التعليمي دبلوم فأقل، وهذا يتفق مع نتائج الفرضية الرئيسية الثانية بأن القيم الإسلامية كانت بدرجة أقل عند ذوي حملة المؤهل التعليمي دبلوم فأقل، أي أن درجة تصورات الواسطة والاختلاس كانت بدرجة أكبر عند حملة المؤهل التعليمي دبلوم فأقل، وقد يعزى ذلك إلى أن مستوى الدخل (الراتب) لهذه الفئة قد يكون متدني، ولقد أشارت عينة الدراسة إلى انه من أسباب الفساد الإداري في المؤسسات الحكومية المستوى المتدني للدخل.

13 – توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير الخبرة على مجال الواسطة بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة الخبرة 10 سنوات فأقل وفئة 16 سنة فأكثر ولصالح فئة 10 سنوات فأقل، وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة الخبرة 11 – 15 سنة وفئة 16 سنة فأكثر ولصالح فئة 11 – 15 سنة،أي أن درجة التصور للواسطة كانت أكبر عند ذوي سنوات الخبرة الأقل، وهذا يتفق مع نتائج الفرضية الرئيسية الثانية بأن القيم الإسلامية كانت بدرجة أقل عند ذوي فئة الخبرة 10 سنوات فأقل، أي أن درجة تصور الواسطة تكون بدرجة أكبر عند

ذوي لخبرة 10 سنوات فأقل، وقد يعزى ذلك إلى جهلهم بالأنظمة والتعليمات المطبقة في المؤسسات الحكومية.

14 – توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تـصورات المبحوثيـ ـن للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير العمـ ـر على مجال الرشوة بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر25 سنة فأقل وفئـ ـة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 25 سنة فأقل، أي أن مستوى تصور الرشوة كان أكبـ ـر عند فئة العمر25 سنة فأقل وقد يعزى ذلك إلى أن الموظفين في هذا السن يكونوا في مرحلة الشباب وقد يسلكوا بعض السلوكيات بدون التركيز على مدى مناسبتها للقـ ـيم والعادات السائدة في المجتمع، وكانت الفـ ـروق علـ ـى مجـ ـال الواسـ ـطة بـ ـين متوسـ ـطات إجابات المبحوثين من فئة العمر25 سـ ـنة فأقـ ـل وفئـ ـة 26 – 30 سـ ـنة ولصالح فئة 26 – 30 سنة، وعلى مجال الاختلاس كانت الفروق بـ ـين متوسـ ـطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 26 – 30 سنة وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 26 – 30 سنة وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 36 سنة فأكثر وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 36 سنة فأكثر وقد يعزى ذلك إلى أن الموظف يكون قادر على أن يمارس الواسطة بعد فترة من الوقت وخبرة في العمل الوظيفي، وعلى مجال التزوير كانت الفروق بين فئة 25 سنة فأقل وفئة31 – 35 سنة ولصالح فئة 25 سنة فأقل، وكذلك بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة العمر 26 – 30 سنة وفئة 31 – 35 سنة ولصالح فئة 26 – 30 سنة، وكذلك بين فئة العمر 25 سنة فأقل سنة وفئة 36 سنة فأكثر ولصالح فئة 25 سنة فأقل سنة، أي مستوى تصور التزوير كان لصالح الفئة العمرية الأقل.

15 - توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فـ ـي تـ ـصورات المبحـ ـوثين للفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية بمنطقة الجوف تعزى لمتغير المستوى الوظيفي على مجال الواسطة بين متوسطات إجابات المبحوثين من فئة حملة المـ ـستوى الوظيفي موظف وفئة مدير عام ولصالح فئة موظف، أي أن درجة التصور للواسطة كانت أكبر عند ذوي المستوى الوظيفي موظف، وهذا يتفـ ـق مـ ـع نتـ ـائج الفرضـ ـية الرئيسية الرابعة بأن القيم الإسلامية كانت بدرجة أقل عند ذوي المـ ـستوى الـ ـوظيفي

موظف، أي أن درجة تصور الواسطة تكون بدرجة أكبر عند ذوي المستوى الوظيفي موظف وقد يعزى ذلك إلى مستوى الدخل أو سعي العديد من الموظفين إلى ممارسة الواسطة لتحقيق طموحاتهم وأمانيهم في تحسين مـستواهم الاقتـصادي والـوظيفي والاجتماعي.

5.4 التوصيات:

اعتماداً على ما تقدم يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. يوصي الباحث القادة الإداريين بالعمل على حـض المـوظفين بالتمـسك بـالقيم والمبادئ الإسلامية، والاعتزاز بالهوية الإسلامية والاقتداء بسيرة رسولنا الكـريم صلوات الله وسلامه عليه، وبأسلوبه الإداري الذي ينبغي أن يتحلى به الموظـف المسلم.
2. العمل على تعزيز القيم الإسلامية التي جاءت مرتفعة وتنمية قيمـة العـدل التـي جاءت متوسطة لتصورات المبحوثين وأولوية محاربة أشكال الفساد التي حققـت النسبة الأعلى وهي الواسطة وذلك من خلال عقد دورات تدريبية مكثفة ومستمرة للموظفين وعلى كافة مستوياتهم الإدارية.
3. كما يوصي الباحث أيضاً بعقد دورات تدريبية من شأنها زيادة المـوظفين علمـاً ودرايةً بالأنظمة واللوائح والتعليمات المطبقة في الأجهزة الحكومية وخاصة الجدد منهم.
4. العمل على تفعيل دور العلماء والدعاة وأئمة المـساجد والمـدارس والجامعـات ووسائل الإعلام المختلفة في توعية المواطنين والمقيمين بأخطار الفـساد الإداري وسوء عاقبته في الدنيا والآخرة.
5. العمل على تحسين رواتب العاملين وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم، وتعديل نظام الترقيات بحيث تتم ترقية الموظف فور استحقاقه لها، وذلك للعمل على وقاية الموظف العام من الانحراف نحو الجرائم التي تمس الوظيفة العامة.

6. تفعيل دور الرقابة، وتطبيق الأنظمة والقوانين الرادعـة للفـساد الإداري دون أي محاباة أو تحيز، والبت فيها بأسرع وقت وعدم تأخيرها، وكذلك العمل على بـث روح الرقابة الذاتية لدى الموظفين.
7. توفير الحماية اللازمة للمبلغين عن جرائم الفساد وتعويضهم عن ما يلحق بهم من أضرار نتيجة قيامهم بعملية التبليغ، وتجريم البلاغات الكاذبة بهذا المجال.
8. القيام بنشر أسماء وعقوبات من تثبت إدانتـه بارتكـاب جـرائم الفـساد الإداري ونشرها في الصحف اليومية.

المراجـــع

أ- المراجع العربية

آبادي، محمد شمس الحق، (1995)، **عون المعبود في شرح سنن أبي داوود**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

إبراهيم، صفاء، والصرايرة، أكثم، (2001)، العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد الإداري "من وجهة نظر الموظفين"، **مجلة الإداري**، م23، ع87، ص51.

الالباني، محمد ناصر الدين،(د.ت)، **صحيح الترغيب والترهيب**، مكتبة المعارف، الرياض.

الجحني، علي فايز، (2003)، **المحاماة وحقوق الإنسان في الإسلام**، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

جرادات، منى، (2005)، **اثر القيم الإسلامية على التنمية الاقتصادية "الأردن نموذجا"**، رسالة ماجستير، كلية الشريعة، جامعة اليرموك، اربد.

الجريش، سليمان محمد، (2003)، **الفساد الإداري وجرائم إساءة السلطة الوظيفية**، الطبعة الأولى، فهرسة مكتبة الملك فهد أثناء النشر، الرياض.

الحراحشة، عبد المجيد، (2003)، **الفساد الإداري: دراسة ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني**، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، اربد.

ابن حميد، صالح وآخرون، (1998)، **نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم**، الطبعة الرابعة، دار الوسيلة للنشر والتوزيع، جدة.

الحنيطة، خالد، (2003)، **القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

الخثران، عبد الكريم، (2003)، **واقع الإجراءات الأمنية المتخذة للحد من جرائم الفساد**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الخصبة، محمد علي، (2008)، **الفساد المالي والإداري وسبل مكافحته**، ورقة عمل في الملتقى العربي الثالث بعنوان "آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

السالم، عبد الله، (2003)، **الفساد الإداري في الدول النامية، مجلة البحوث الإدارية** (ربع سنوية)، السنة 21، عدد (ابريل، يوليه، أكتوبر)، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، جمهورية مصر العربية.

السبيعي، فارس علوش، (2010)، **دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشريف، مسلط، (2004)، ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الأجهزة الإدارية، **مجلة جامعة الملك عبد العزيز**: الاقتصاد والإدارة، م18، ع2، ص42.

آل الشيخ، خالد، (2007)، **الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته "نحو بناء نموذج تنظيمي"**، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

صدام، محمد، (2004)، الإدارة المعتمدة على القيم: اتجاه إداري حديث لمديري القرن الحادي والعشرين، **مجلة الإداري**، العدد 97، ص9، معهد الإدارة العامة، مسقط، سلطنة عمان.

ضيف، شوقي وآخرون، (2004)، **المعجم الوسيط**، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، مصر.

الطريفي، سعود صالح، (2004)، **مقومات العدل في رسالة عمر بن الخطاب إلى أبي موسى الأشعري وأثرها في القضاء في محاكم المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

طشطوش، هايل عبد المولى، (2008)، **أساسيات في الإدارة والقيادة**، الطبعة الأولى، دار الكندي للنشر والتوزيع، اربد، الأردن.

طهطهاوي، سيد أحمد، (1996)، **القيم التربوية في القصص القرآني**، القاهرة، دار الفكر العربي.

العازمي، محمد، (2011)، **أثر إعادة الهيكلة على الفاعلية التنظيمية في الإدارات التابعة للوزارات السعودية في منطقة الجوف**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن

العسقلاني، أحمد حجر، (1986)، **فتح الباري في شرح صحيح البخاري**، دار الريان للتراث.

العصيمي، علي مقبل، (1998)، **أهمية القيم الإسلامية في التنظيم والإدارة لوحدات التطوير الإداري**، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

العفيفي، مؤمن، (2009)، **مدى قدرة المراجع الداخلي من خلال تطبيق معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية الدولية على مواجهة ظاهرة الفساد المالي في المؤسسات الاقتصادية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

العقيلي، ابتسام، (2007)، **الفساد المالي وسبل مكافحته: دراسة مفقهيه مقارنة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤته، الكرك.

العلياني، سعيد، (2008)، **ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

العمر، فؤاد عبد الله، (1999)، **اخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي**، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض.

العمري، عوض، (2003)، **القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب كلية الملك خالد العسكرية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

آل غصاب، عبد الله، (2008)، **منهج الشريعة الإسلامية في حماية المجتمع من الفساد المالي والإداري**، رسالة ماجستير غير منشورة في العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

فارع، وهيبة، وآخرون، (2008)، **أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري**، مركز البحوث والاستشارات، المعهد الوطني للعلوم الإدارية، الجمهورية اليمنية.

القحطاني، عبد المحسن، (2009)، **عرض الرشوة في النظام السعودي، دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

القضاة، ادم نوح، (2003)، **أبحاث المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد**، ج1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

المانع، مانع محمد، (2002)، **الثبات والتغير في القيم في الإسلام والفكر الغربي المعاصر**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الشريعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

المحضار، رجاء سيد، (1999)، **القيم الإسلامية لدى طالبات جامعتي أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الملك عبد العزيز بجدة وعلاقتها بالتخصص الدراسي**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

محمد، موسى بابا، (2006)، **الأساليب المادية للفساد الإداري وأساليب العلاج**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

المزجاجي، احمد بن داوود، (2000)، **مقدمة في الإدارة الإسلامية**، الطبعة الأولى، دار الوسيلة للنشر، جدة.

معابرة، محمود محمد، (2010)، **الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي: دراسة مقارنة بالقانون الإداري الأردني**، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

ابن منظور، محمد مكرم، (1994)، **لسان العرب، الطبعة الأولى**، دار صادر للنشر، بيروت.

النووي، يحيى بن شرف، (2006)، **رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين**، الطبعة الثالثة، مكتبة نزار مصطفى الباز، مكة المكرمة.

النيادي، علي، (2001)، **اثر القيم الإسلامية على سلوك المستهلك**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشريعة، جامعة اليرموك.

الهاشم، عبد الرحيم، (2005)، الهدايا للموظفين: أحكامها وكيفية التصرف فيها، **مجلة البحوث الأمنية**، المجلد 13، العدد 29، ص163، كلية الملك فهد الأمنية.

الهيثي، نوزاد احمد، (2001)، الفساد والتنمية: التحدي والاستجابة، **مجلة الإداري**، م23، ع86، ص93، معهد الإدارة العامة، مسقط، عمان.

ب- المراجع الأجنبية:

Abdul Sattar Abbasi and others, (2011), **"**Team management: The Islamic paradigm"**, African Journal of Business Management**, Vol.5 (5), pp. 1975-1982.

Aminuzzaman, S.M., (1996), "Accountability and Promotion of Ethics and Standards of Behavior of Public Bureaucracy in Bangladesh**" Asian Review of Public Administration**, Voi. 8, No. 1, pp. 66-71.

Ararat L. Osipian, (2009**),** Corruption hierarchies in higher education in the former Soviet Bloc**, international Journal of Educational Development** (29).321-330.

Davis, J (2006) **"Corruption in public service delivery: experience from South Asia's water and sanitation sector"** in World Development, 32 (1), pp 53 - 71

Fredrick Stapenhurst and Petter Langseth, (1997), "The Role of The Public Administration in Fighting Corruption"**, International Journal of Public Sector Management**, Vol. 10, No. 5, pp. 311-330.

Howard Whitton, (2001), A**pplication standards of the actual behavior of the government and the civil service**, Transparency International Organization.

Klaus Abbink, (2003), Staff rotation as an anti-corruption policy: an experimental study**, European Journal of Political Economy**, Vol. (20) 887–906.

Mari-Liis Liiv, (2004**), The Causes of Administrative Corruption: Hypotheses for Central and Eastern Europe**, Master in Public Administration, Faculty of Social Sciences, Univeristy of Tartu.

Mitchell , Polinsky,. and Steven Shavell. (2001), **"**Corruption and ptimal Law Enforcemen**t", Journal of Public Economics**, Vol. 81, Elsevier Science Inc.: New York.

Mitchell-Scott, (1990), **Values in American society**, USA. Prentice Hall Inc.

Patrick Flavin (2008), **Religiosity and Government Corruption in the American States**, Ph.D. Student, University of Notre Dame.

Sheetal K. Chand and Karl O. Moene, (1999), Controlling Fiscal Corruption, University of Oslo, Oslo, Norway, **World Development** Vol. 27, No. (7), pp. 1129 - 1140.

الملحق (أ)

الاستبـــانة

جامـعة مـؤتة

كلية إدارة الأعمال

قسم الإدارة العامة

أخي الكريم/...حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..وبعد،،،

هذه الاستبانه التي بين يديك هي جزء من بحث علمي معد كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة العامة والذي هو بعنوان:

"أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية": دراسة ميدانية في منطقة الجوف.

آمل منكم الإجابة على فقرات هذه الاستبانه بما يحاكي فعليا الواقع العملي وينقل تجسيدا حقيقيا لما هو كائن حتى يتسنى لنا اقتراح الحلول الملائمة كمحصلة لمخرجات الإشكالية محل البحث.

شاكرا جهودكم ودعمكم ومقدرا لكم تجاوبكم وما أعطيتموني إياه من وقتكم، ومؤكداً لكم أن تعامل إجاباتكم بكل سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وفقكم الله لما يحب ويرضى،،،

الباحث

علي بن عواد الرشيدي

جوال 00966598254208

فاكس046434015

Ali2002d@hotmail.com

أولا:- الخصائص الشخصية والوظيفية:

أرجو تعبئة المعلومات التالية بوضع إشارة (√) في المربع المناسب:

المؤهل التعليمي	□ دبلوم فأقل	□ بكالوريوس
	□ دراسات عليا	
الخبرة	□10 سنوات فأقل	□ من 11-15 سنة
	□ 16 سنة فأكثر	
العمر	□ 25 سنة فأقل	□ من 26-30 سنة
	□ من 31-35 سنة	□ 36 سنة فأكثر
المستوى الوظيفي	□ مدير عام/ نائب مدير عام	□ مدير إدارة
	□ رئيس قسم	□ موظف

ثانياً: - القيم الإسلامية

تتضمن هذه الأسئلة معرفة مستوى القيم الإسلامية للعاملين في إدارتك والتي تتمثل بالصدق، والأمانة، والإتقان، والعدل، والتعاون، والقدوة الحسنة. الرجاء قراءة العبارات بعناية ووضع علامة (√) في الخانة التي تمثل مدى ممارسة العاملين للقيم الإسلامية التي تتضمنه كل عبارة:

	المجـــالات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبدا
الصدق:						
1	يلتزم الموظفون بالصدق في مواعيدهم للآخرين.					
2	يتحلى الموظفون بالمصداقية في إعطاء المعلومات للمستفيدين.					
3	يحرص الموظفون على أن يكونوا صريحين في تعاملهم مع الآخرين.					
4	يحرص الموظفون على ألا يحلفون كذباً مهما كانت الظروف.					
الأمانة:						
5	يحافظ الموظفون على أسرار العمل.					
6	يحرص الموظفون على المحافظة على الأموال العامة.					
7	يؤمن الموظفون بأنهم سوف يسألوا أمام الله في حال تقصيرهم في عملهم.					
8	تبذل إدارتي الجهود الكافية لضمان قيام الموظف بأداء عمله بكل أمانة.					
9	تقيم إدارتي ندوات ومحاضرات لتوعية الموظفين بعظم شأن الأمانة في أداء الأعمال.					
الإتقان:						
10	يتقن الموظفون الأعمال الموكلة إليهم مهما كلفتهم من جهد.					
11	يستخدم الموظفون الأساليب المتطورة في عملهم.					
12	تحث إدارتي موظفيها على إتقان أعمالهم.					
13	تقيم إدارتي دورات تدريبية تزيد الموظفين تشجيعاً على إتقان أعمالهم.					
العدل:						
14	يعدل المدراء في تعاملهم مع جميع الموظفين.					
15	يحرص المدراء على إعطاء الحوافز للعاملين على مستوى أدائهم.					

	المجـــــــــــــــــــــــــــــــــالات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبدا
16	يلتزم المدراء العدل في تقييم أداء الموظفين.					
17	يتوخى المدراء الدقة في توزيع الأعمال على الموظفين.					
التعاون:						
18	يتعاون الموظفون على المحافظة على المال العام.					
19	يتعاون الموظفون على المحافظة على الممتلكات العامة.					
20	يتعاون الموظفون مع زملائهم لإنجاز أعمالهم.					
21	يحاول الموظفون مساعدة زملائهم دون طلب ذلك منهم.					
22	يفضل الموظفون الأنشطة الجماعية على الأنشطة الفردية.					
القدوة الحسنة:						
23	يتمتع المدراء بالخلق الحسن.					
24	يتعامل المدراء بمصداقية مع الموظفين.					
25	يلتزم المدراء بما يصدرونه من توجيهات.					
26	تتوافق توجيهات المدراء وأوامرهم مع تعاليم الإسلام.					
27	يتناسب أسلوب المدراء مع مكانتهم الإدارية.					
28	يهتم المدراء باختيار القيادات الإدارية المتميزة بالأخلاق والقيم الإسلامية.					
29	يهتم المدراء بإتاحة البرامج التدريبية التي تنمي القيم والأخلاق الإسلامية للموظفين.					

ثالثاً: - مظاهر الفساد الإداري:

تتضمن هذه الأسئلة معرفة مستوى الفساد الإداري للعاملين في إدارتـك والتـي تتمثل بالرشوة، والواسطة، والاختلاس، والتزوير. الرجاء قراءة العبارات بعناية ووضع علامة (√) في الخانة التي تمثل مدى ممارسة العاملين للفساد الإداري التي تتضمنه كل عبارة:

	المجـــــــــــــــــــــــــالات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبدا
الرشوة:						
30	يتعمد بعض الموظفين تأخير إنجاز المعاملات للحصول على منفعة شخصية (سواء مادية أو معنوية).					
31	يقبل بعض الموظفين الهدايا والإكراميات من قبل أرباب المصالح.					
32	يسارع الموظفون بإنجاز المعاملات التي حصلوا من خلالها على منفعة شخصية.					
33	يطلب بعض الموظفين مقابل مادي من المستفيدين لتسهيل انجاز معاملاتهم.					
الواسطة:						
34	يبدأ الموظفون بإنجاز معاملات الأشخاص المعروفين لديهم.					
35	ينجز الموظفون معاملات ذوي النفوذ قبل معاملات الآخرين.					
36	يعطي الموظفون حقوق بعض المواطنين لآخرين لا يستحقونها لأن لديهم وساطة.					
37	يقبل بعض الموظفين الوساطات في التعيين لغير الأكفاء.					
الاختلاس:						
38	يستولي بعض الموظفين على المال العام بطريقة غير مباشرة.					
39	يقوم بعض الموظفين بتحويل بعض مستحقات الدولة لحسابه الخاص.					
40	يستولي بعض الموظفين على ممتلكات الدولة بطريقة غير مباشرة.					
41	يستخدم بعض الموظفين أجهزة ومعدات الإدارة (الكمبيوترات المحمولة، السيارات...) لأمورهم الشخصية.					
التزوير:						
42	يقوم بعض الموظفين بتغيير حقيقة بعض المعاملات لحصولهم على منافع شخصية.					
43	يقوم بعض الموظفين بتحريف المستندات الرسمية لحصولهم على					

	منفعة شخصية.					
44	يزور بعض الموظفين توقيعات المسئولين للحصول على منفعة شخصية.					
45	يقبل بعض الموظفين وثائق مزورة من ذوي النفوذ.					
46	يقبل بعض الموظفين المعاملات المحرفة من الأشخاص المعروفين لديه.					

-ما هي أسباب انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف من جهة نظرك؟

....
....
....
....
....
....
....

الملحق(ب)

كشف أسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل	الدولة
1	أ.د. حلمي شحادة	إدارة عامة	جامعة مؤتة	الأردن
2	أ. د. علي العضايلة	إدارة عامة	جامعة مؤتة	الأردن
3	أ. د. نضال حوامدة	إدارة عامة	جامعة مؤتة	الأردن
4	د. خالد الزعبي	إدارة عامة	جامعة مؤتة	الأردن
5	د. علي الزعبي	العلوم التربوية	جامعة مؤتة	الأردن
6	د. محمد محاسنة	إدارة عامة	جامعة مؤتة	الأردن
7	د. صبري الطراونة	العلوم التربوية	جامعة مؤتة	الأردن
8	أ. مضيان الرشيدي	لغة عربية	التربية والتعليم	السعودية
9	أ. كاتب البراك	إدارة تربوية	التربية والتعليم	السعودية